



Un nuovo impegno di tutti per Ocsel

In questo 2018 come dipartimento stiamo programmando una nuova serie di attività e di produzioni da parte del nostro osservatorio sulla contrattazione di secondo livello. E' importante a breve mettere a punto un nuovo rapporto sulle tendenze che nel 2017 la contrattazione decentrata ha percorso. Ma non ci limiteremo a questo. E' in aumento l'attività di collaborazione con singole categorie per la produzione di report specifici settoriali o categoriali. Vogliamo inoltre produrre per la prima volta un rapporto sulla contrattazione territoriale di categoria, purtroppo mai analizzata in profondità e tenuta troppo ai margini ingiustamente nelle analisi sulla contrattazione. Ma questo programma si può realizzare se possiamo contare su un nuovo e maggiore impegno da parte di tutti: categorie, territori, referenti.

Chiediamo a tutti uno sforzo straordinario per inserire nel portale tutti gli accordi aziendali siglati negli anni 2016 e 2017 che avete a disposizione. E' importante perché questi sono anni nei quali la contrattazione ha ripreso vitalità.

Vi chiediamo uno sforzo di caricamento entro il prossimo 30 marzo. in questo modo potremo poi avere in primavera un rapporto ricco che possa contare su molti dati delle vostre realtà.

Forza, diamoci una mano per rendere Ocsel più potente e più al servizio di territori e categorie. Abbiamo fatto molta formazione nelle strutture e ora è il momento di raccogliere i frutti con il vostro impegno.

Gigi Petteni - Segretario confederale Cisl



Una prima ricerca sul funzionamento del welfare aziendale

Censis e la società di welfare Eudaimon hanno pubblicato nelle scorse settimane un 1° *rapporto sul welfare aziendale*, nel quale vengono presentate analisi approfondite sulla percezione di questa importante tutela sempre più al centro della contrattazione decentrata da parte dei lavoratori e vengono evidenziate potenzialità e criticità. Ne avevamo tutti bisogno. Il welfare contrattato in azienda nell'ultimo biennio è rapidamente diventato un asse portante della contrattazione e delle relazioni sindacali, grazie anche alle agevolazioni fiscali previste dalle recenti leggi di bilancio. Ma il sindacato deve curare una evoluzione ordinata e di senso del welfare, che deve cogliere sempre più i reali bisogni sociali dei lavoratori e delle loro famiglie e non tradursi né in una soluzione per abbassare il costo del lavoro né in una scelta di carattere consumistico. Il rapporto che *in allegato potete leggere* evidenzia diversi temi interessanti per i sindacalisti e i contrattualisti, a partire dal disallineamento informativo tra lavoratori e dalla scarsa conoscenza di questa nuova tutela soprattutto tra i lavoratori a basso reddito e più bisognosi, fino alla giusta esigenza di collegare il welfare contrattuale con il welfare che i territori esprimono. Un welfare integrativo, più mutualistico e inclusivo è quello a cui dobbiamo tutti tendere e il dibattito attorno a questi temi deve permeare l'azione contrattuale.




Accordo alla Naturcoop sulla conciliazione vita-lavoro

La conciliazione vita-lavoro sta sempre più diventando un elemento decisivo per combinare competitività delle imprese e benessere delle persone che lavorano. Non è un tema facile da contrattare perché va declinato in diversi strumenti, che solo se coordinati tra loro riescono ad essere efficaci e veramente tutelanti e qualificanti. Spesso questo tema viene trattato in grandi imprese, molte volte a carattere multinazionale, dove le politiche aziendali stesse costituiscono una base utile per la contrattazione e dove le economie di scala e nuovi strumenti per l'organizzazione del lavoro favoriscono la diffusione di questi strumenti.

Ma c'è anche chi fa bene magari nel piccolo. Presentiamo un accordo realizzato in una cooperativa di medie piccole dimensioni della provincia di Varese, Naturcoop, nella quale la contrattazione aziendale ha portato a definire un set ricco e articolato di prestazioni e di agibilità. Trattandosi di una cooperativa l'accordo è fortemente caratterizzato da una impostazione disegnata per i soci lavoratori e non tanto sul criterio del lavoratore dipendente.

Si tratta quindi di un accordo molto completo, curato nella costruzione delle singole misure e nel fornire un ventaglio di soluzioni per una tipologia di lavoratori particolare.



Accordo Starhotels, nuovo integrativo aziendale

L'accordo che presentiamo siglato dalla Fisascat con la catena di alberghi Starhotel riguarda oltre mille dipendenti occupati in 29 strutture dislocate su tutto il territorio nazionale. Si tratta di un classico rinnovo del contratto integrativo aziendale, nel quale vengono colte e sviluppate tutte le principali innovazioni che la contrattazione decentrata sta presentando (salario variabile per obiettivi, possibile parziale traduzione in welfare a scelta del dipendente, sviluppo della conciliazione vita-lavoro), unite ad importanti questioni tipiche del settore di attività, a partire dai casi di esternalizzazione e di sviluppo della formazione continua fornita dalla bilateralità.



Aggiornamenti Ocsel

Informiamo nell'allegato di alcune modifiche ed aggiornamenti che il portale Ocsel ora prevede, sempre al fine di rendere maggiormente efficace ed adeguato lo stesso.



Aggiornamenti AIDA Cisl

Inviando in allegato per favorire la maggiore socializzazione tra gli utilizzatori 2 note che informano circa recenti modifiche ai dati di bilancio presentati dal portale AIDA Cisl a seguito delle novità normative sulla costruzione dei bilanci entrate in vigore con il 2016, nonché circa una lettura più precisa ed affidabile dei dati presenti nel portale circa gli assetti societari delle aziende analizzate.

Il giorno 05 febbraio 2018, in Varese, la **Cooperativa Sociale Onlus Naturcoop (di seguito "l'Azienda")**

e

l'associazione sindacale F.A.I. CISL dei Laghi, rappresentata dal sig. Nisi Vincenzo

e

Confcooperative Insubria, rappresentata da Aldo Montalbetti

premessa aziendale:

- La Cooperativa ha introdotto nell'anno 2017 un sistema di welfare interno (naturWelfare) che perseguisse tutte quelle azioni che rendono l'impresa un ambiente partecipato e finalizzato a tenere insieme la produttività della Cooperativa e il benessere delle persone. La Cooperativa si è impegnata per il benessere della persona sul luogo di lavoro e nel contesto di vita. Nel gennaio 2017 ha elaborato il documento *Family Friendly*, nel quale sono elencati opportunità, prassi e servizi finalizzati a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e la competitività aziendale.
- naturWelfare è nato per i soci, favorisce i lavoratori e crea legami con il territorio. La Cooperativa ha posto l'attenzione alle esigenze dei soci, dei lavoratori, del territorio e di chi lo abita, intercettando i cambiamenti e sfruttando gli strumenti innovativi del mercato. Un insieme di attività ricreative e culturali, assistenza sanitaria, istruzione e scuola per i figli, sport e altro ancora. Possibilità di servizi, condivisione di beni e competenze, convenzioni, sconti, acquisti di gruppo.
- La Cooperativa desidera implementare quanto sino ad ora introdotto a tema conciliazione vita&lavoro. Il suddetto obiettivo non può prescindere dalle persone, che costituiscono l'elemento distintivo in grado di realizzare un vantaggio competitivo e sostenibile nel tempo; in tal senso, il sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie, da conseguire attraverso la valorizzazione ed il rafforzamento del sistema di welfare, continua ad essere elemento centrale per lo sviluppo del gruppo.
- La Cooperativa ha voluto individuare, avviare e monitorare l'efficacia delle iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita&lavoro mediante la somministrazione annuale di una Analisi dei fabbisogni a tutti i lavoratori in forza.
- Responsabile della conciliazione vita&lavoro: Dott.ssa Debora Calci, Responsabile della divisione risorse umane e area sociale.
- Compiti della responsabile della conciliazione vita&lavoro:
 - individuare appositi strumenti di monitoraggio e di analisi della conciliazione vita&lavoro;
 - analizzare periodicamente le criticità emergenti;
 - individuare, avviare e monitorare l'efficacia di iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita&lavoro;
 - comunicare e diffondere la cultura della conciliazione vita&lavoro.



considerato che:

- Il decreto interministeriale (ministero del lavoro e dell'economia e delle finanze) del 12 settembre 2017 riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che prevedano, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Si tratta dell'attuazione in via sperimentale di una misura già prevista dal D. Lgs. 80/2015 (jobs act). Questo incentivo valorizza il ruolo della contrattazione di secondo livello, strumento di grande valore per sostenere il lavoro in tutti i suoi aspetti, ma soprattutto ridefinisce la strategia e la filosofia del welfare aziendale, che non va inquadrato soltanto in termini di risparmi economici o di "surrogato" del reddito ma va inserito in una più ampia filosofia organizzativa-gestionale delle aziende, che punta al benessere ed alla centralità delle persone oltre che alla valorizzazione delle diversità presenti in azienda.

**Tutto quanto sopra premesso, considerato e condiviso,
le Parti convengono quanto di seguito:**

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Le Parti intendono stipulare il Contratto di II Livello per le materie delegate in tutto o in parte dai CCNL o dalla Legge, prevedendo in particolare norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze produttive dell'Azienda e definendo in via sperimentale e/o temporanea istituti atti a far fronte alle esigenze di attenzione ai costi in ottica di sviluppo economico e tutela dell'occupazione.

Il Contratto di II livello di seguito rappresentato troverà applicazione nei confronti di tutto il personale per l'anno in corso, fatto salvo quanto diversamente specificato nelle singole norme. Le previsioni contenute nella contrattazione aziendale integreranno, ad ogni effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità che saranno individuate dalle Parti.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto di II livello, continueranno a trovare applicazione le disposizioni della contrattazione in vigore.

Tenuto conto della complessità degli argomenti trattati, le Parti condividono l'opportunità, per talune previsioni, di enunciare nella presente ipotesi gli elementi essenziali delle stesse per poi definire in appositi documenti la regolamentazione puntuale degli istituti che, una volta condivisi tra le Parti, formeranno parte integrante della presente contrattazione di II livello.

WELFARE

Area di intervento genitorialità

➤ **estensione del congedo parentale**

La Cooperativa si impegna a riconoscere l'estensione del congedo parentale come segue: per l'intera durata del periodo di maternità facoltativa (laddove richiesta), nella misura di massimo 3 giorni al mese, la Cooperativa riconoscerà un'integrazione – totalmente a carico del datore di lavoro – della differenza tra il 30% della retribuzione riconosciuta per Legge e la retribuzione effettiva del dipendente. La Cooperativa integrerà quindi con il 70% la retribuzione giornaliera del dipendente, con un limite massimo di 3 giorni in ciascuna mensilità retributiva, nel periodo di maternità



facoltativa richiesta (l'integrazione è garantita anche in occasione di richiesta di frazioni di mese di maternità facoltativa). Il numero massimo di giorni integrati come sopra potrà quindi essere di 18 giorni in totale, considerato che la maternità facoltativa ha durata massima di 180 giorni, da godere entro il compimento del 3° anno di vita del bambino. Modalità di fruizione dell'integrazione alla retribuzione: 18 giorni totali retribuiti al 100%, per un massimo di 3 giorni in ciascun mese di maternità facoltativa (o frazione di mese), entro il compimento dei 3 anni di vita del bambino.

In occasione di congedi per maternità viene concordato con il proprio responsabile di settore il periodo di astensione, pianificando il rientro sul lavoro. Nel periodo pre-congedo si definiranno le modalità di sostituzione: si programmerà il passaggio di consegne con la persona individuata per la sostituzione ed eventualmente pianificato un affiancamento.

Al termine del periodo di congedo, viene fissato un incontro con il proprio responsabile di settore, per informare il lavoratore sulle ultime evoluzioni del servizio e programmare il suo rientro sul lavoro.

Su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le risorse della Cooperativa, vengono messi a disposizione supporti psicologici che possano facilitare il rientro sul lavoro.

➤ estensione del congedo di paternità

La normativa prevede che ad oggi i papà possano godere di 4 gg di congedo a carico INPS, retribuiti all'80%, più 1 giorno di estensione facoltativa, retribuita al 30% - da usufruire entro l'anno del bambino.

La Cooperativa si impegna a riconoscere l'estensione del congedo di paternità come segue: si impegna ad **integrare la retribuzione prevista da norma nel giorno di congedo di estensione facoltativa** (ovvero il 30% a carico INPS), fino al raggiungimento del 100% della retribuzione del lavoratore (integrerà quindi la retribuzione a carico INPS del 70%); riconosce altresì **un'ulteriore estensione** del congedo di paternità di **5 giorni**, retribuiti al 100% ed il costo sarà totalmente a carico della Cooperativa.

Estensione prevista dalla Cooperativa e modalità di fruizione: **6 giorni in totale retribuiti al 100%** (1 giorno integrando con il 70% la retribuzione a carico INPS, 5 giorni aggiuntivi a carico azienda retribuiti al 100%); per un massimo di 1 giorno in ciascun mese, entro il compimento del primo anno di vita del bambino.

Area di intervento flessibilità organizzativa

➤ lavoro agile

Il lavoro agile (o *smart working*) è una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che permette di svolgere la stessa, anche solo in parte, all'esterno dei locali dell'impresa. La Cooperativa si impegna a redigere un accordo individuale, per la prestazione di lavoro agile, con ciascun lavoratore che ne faccia richiesta e la cui mansione risulta compatibile con la suddetta organizzazione del lavoro. La Cooperativa specifica quanto segue:

- la Cooperativa prescrive che l'accordo per lo svolgimento di lavoro agile si intenda a tempo determinato, prevedendo così momenti di confronto tra le parti, per rinegoziarne i contenuti, di volta in volta. Il primo accordo sarà della durata di 3 mesi; se l'esperienza risulterà positiva, si potrà proseguire nel lavoro agile, con uno stacco di un mese tra il primo accordo e il successivo.
- La Cooperativa prevede che il primo accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore sia della durata di 3 mesi e contempli un'attività all'esterno dei locali dell'impresa per massimo n. 4 giornate al mese; presso l'abitazione o qualsivoglia altro luogo privato



individuato dal lavoratore ed idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa. I successivi accordi potranno, previa negoziazione, avere contenuti differenti in termini di n° giornate mese.

- In materia di recesso, se sussiste un giustificato motivo, sia il datore di lavoro che il lavoratore, possono recedere prima che scada il termine.

Spostando la prestazione lavorativa al di fuori dell'azienda e rendendone lo svolgimento più elastico, il lavoro agile rende particolarmente importante la questione degli orari di lavoro: il lavoro agile, infatti, deve essere svolto nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ma, non essendo possibile misurare e definire il periodo di tempo esatto durante il quale il lavoratore presta la sua opera, il rischio è quello di una totale contaminazione dei tempi vita con i tempi lavoro. Per tale motivo, la Cooperativa si impegna a stabilire, nel contratto con il quale si concorda lo svolgimento di lavoro agile, i tempi di riposo e delle misure tecniche ed organizzative che assicurino il diritto alla disconnessione del lavoratore, ovvero il suo diritto a non rispondere a mail o telefonate. Per i dettagli si rimanda ad accordo siglato con il lavoratore.

➤ **flessibilità oraria in entrata e uscita**

Nell'ambito delle disposizioni dirette a una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene contemplato l'orario di lavoro flessibile, che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita.

Nella fattispecie, la Cooperativa riconosce la flessibilità giornaliera nella misura di un'ora, con recupero della stessa entro la medesima giornata lavorativa. La persona dovrà comunque avvisare il suo superiore tempestivamente, entro l'inizio del proprio orario di lavoro, circa la necessità di entrata/uscita diversa da quella prevista contrattualmente.

➤ **part-time**

La Cooperativa è disponibile a concedere l'inquadramento part time per comprovate esigenze di conciliazione vita&lavoro ai dipendenti che ne faranno richiesta; entro i limiti consentiti dai contratti collettivi applicati.

➤ **flessibilità e banca ore**

E' rinnovata la disponibilità a garantire l'adesione alla flessibilità (con riferimento al CCNL Cooperative Sociali) e l'adesione alla Banca Ore (con riferimento al CCNL Agricoli Florovivaisti), in coerenza con la volontà di contribuire al benessere del lavoratore. Quanto sopra, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare; la flessibilità e la banca ore sono istituite con un conto individuale per ciascun lavoratore.

In particolare nei settori verde e igiene, la varietà di lavori e pluralità di turnazioni, permette un più ampio adattamento alle esigenze dei lavoratori, ipotizzando una pluralità di scenari organizzativi che più facilmente conciliano con le singole particolarità.

Per i dettagli si rimanda ad accordo siglato con il lavoratore e al CCNL di riferimento.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, located at the bottom right of the page.

Area Welfare aziendale

➤ convenzioni per l'erogazione di servizi time saving ovvero salva tempo

La Cooperativa consente ai lavoratori di ricevere corrispondenza personale (lettere o pacchi) c/o la sede legale della Cooperativa, garantendo la ricezione della stessa a cura della segreteria del personale (dovrà essere indicato chiaramente il destinatario della suddetta).

La Cooperativa offre altresì la possibilità di spedire corrispondenza personale (lettere o pacchi) e il servizio di pagamento bollette; mediante convenzione con terzi del settore.

Le condizioni per la fruizione di quanto sopra saranno affisse in bacheca e visibili a tutti i lavoratori.

Regolamento del piano welfare anno 2018

Qui di seguito si specifica il piano di welfare aziendale, posto in essere per il 2018, a favore dei lavoratori della Cooperativa, suddivisi in categorie omogenee di dipendenti. La premessa del regolamento è il documento family friendly della Cooperativa, redatto nel mese di gennaio del 2017 e l'analisi dei fabbisogni somministrata nell'ultimo semestre del 2017 ai lavoratori. Di seguito le categorie di lavoratori e la quota welfare attribuita:

CATEGORIA DI LAVORATORI	QUOTA LORDA ASSEGNATA (€/anno)
<i>Presidente</i>	2020,00
<i>Amministratori con anzianità di servizio superiore a 30 anni</i>	2520,00
<i>Responsabile settore con anzianità superiore a 20 anni</i>	936,00
<i>Responsabile di settore con anzianità superiore ai 3 anni</i>	540,00
<i>Capo squadra settore igiene</i>	1848,00
<i>Operatore settore igiene con anzianità superiore ai 10 anni</i>	1164,00
<i>Capo squadra settore decoro urbano</i>	1269,60
<i>Capo squadra settore verde con anzianità superiore ai 3 anni</i>	1080,00
<i>Operatore specializzato settore verde con anzianità superiore ai 6 anni</i>	540,00
<i>Altri lavoratori a tempo indeterminato</i>	273,00
<i>Altri lavoratori a tempo determinato</i>	15,00



La quota welfare può essere utilizzata per i seguenti servizi:

- Tessera di naturCRoop (€ 15,00).
- Una tantum in busta paga senza tassazione agevolata.
- Convenzioni dirette per l'erogazione di servizi legati al tempo libero e viaggi.
- Ticket restaurant di 5,29 € per ogni giorno lavorato (art. 51 Tuir); il ticket viene riconosciuto per un numero minimo di ore lavorate, fissato in 4 ore.
- Rimborsi per i servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei familiari (art. 51 Tuir).
- Rimborsi o le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 (art 51 Tuir).
- Buoni benzina o buoni spesa fino all'importo massimo di 258 (art 51 Tuir).
- Convenzioni per servizi con specifiche finalità di educazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria o culto (art. 100 Tuir).

Ad eccezione dei primi tre punti, per la gestione dei rimborsi e l'orientamento delle convenzioni, è messa a disposizione dei lavoratori la piattaforma www.lavorofacile.it, nella quale è creato un profilo per ogni lavoratore, con l'assegnazione della quota welfare da utilizzare; le modalità e le caratteristiche dei documenti da presentare, per ciascun bene e/o servizio, sono definiti nello specifico dalla piattaforma che il lavoratore dovrà utilizzare. La data di scadenza del piano benefit è fissata nel 30 novembre di ogni anno; in caso di piani a cavallo d'anno, la piattaforma rimarrà inattiva dal 1/12 al 10/01. I crediti vengono persi alla chiusura del piano e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, persi contestualmente alle dimissioni/al licenziamento/alla scadenza contrattuale.

Il lavoratore concorderà con la Cooperativa, entro e non oltre il 6 febbraio 2018, il come usufruire della propria quota welfare, mediante la sottoscrizione di un accordo scritto.

Il presente regolamento è in vigore per l'anno 2018. Annualmente, verrà sottoposto a tutti i lavoratori un questionario per l'Analisi dei fabbisogni, al fine di valutare i reali bisogni emergenti per la Conciliazione Vita&Lavoro e l'efficacia delle azioni in corso; i dati verranno analizzati ed utilizzati per rimodulare l'intervento nell'annualità successiva.

SERVIZI e convenzioni per i lavoratori

A **tutti i lavoratori** vengono messi a disposizione le seguenti opportunità in materia di servizi e convenzioni:

SPAZIO RISTORO

E' garantito e curato lo spazio ristoro con lavandino, frigorifero, forno a microonde, piastra elettrica ed erogatore di cibi e bevande. E' utilizzabile per la pausa pranzo e nei momenti di pausa durante la giornata.



SPOGLIATOI

Sono presenti spogliatoi con docce e phon.

ADESIONE ALL'ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE NATURCROOP

L'associazione Naturcroop, nata per iniziativa di alcuni soci della Cooperativa, offre ai suoi soci la possibilità di esprimere i propri interessi, bisogni e passioni, trasformando le capacità di ognuno in opportunità di conoscenza, aiuto e divertimento per tutti.

Le attività riguardano il tempo libero, lo sport, la cultura e i gruppi di acquisto di beni e servizi che garantiscono un risparmio. Vengono messe a disposizione anche le competenze dei diversi soci a favore degli altri soci.

La Cooperativa promuove la possibilità di aderire all'associazione di promozione sociale Naturcroop con il pagamento della quota associativa da parte della Cooperativa stessa.

SPORTELLO BENESSERE

E' uno spazio gestito dalla responsabile della divisione risorse umane e area sociale, dedicato ai lavoratori per intercettare esigenze e difficoltà, sia in ambito professionale che familiare, nel rispetto delle interconnessioni tra vita e lavoro. Le modalità di utilizzo sono regolarmente comunicate tramite informativa cartacea o comunicazione.

RIEDUCAZIONE FINANZIARIA

La Rieducazione finanziaria è un intervento a supporto della gestione del proprio budget, della cura dei propri interessi economici e della gestione dei pagamenti delle tasse, delle spese e altre incombenze. E' previsto, fra le altre attività, il disbrigo di pratiche burocratiche (pagamento bollette ed altre necessità valutate di volta in volta) per lavoratori con problemi di comprensione della lingua italiana. Attraverso gli interventi di rieducazione finanziaria si imposta l'eventuale organizzazione dell'anticipo sullo stipendio; opzione di carattere comunque eccezionale.

WIFI

E' presente la rete wi-fi a disposizione dei lavoratori.

POSSIBILITÀ DI ACQUISTO ONLINE CON FORTI SCONTI

www.cOOmpira.it

A seguito di un progetto promosso e realizzato da Confcooperative Insubria, si è data la possibilità di accedere al portale cOOmpira e acquistare beni con scontistica. Accedendo al portale è possibile acquistare, nei negozi online delle migliori marche, usufruendo di sconti riservati.

www.corporate-benefits.it

A seguito di un progetto promosso e realizzato dal Consorzio SIS Milano, si è data la possibilità di accedere al portale Corporate Benefits, per l'acquisto di beni e/o servizi usufruendo di sconti o agevolazioni.



Servizi e convenzioni per i soci lavoratori e soci

Come previsto dai Regolamenti approvati dall'Assemblea Soci, ai soci e ai soci lavoratori di Naturcoop, vengono messe a disposizione le seguenti opportunità:

USO SPAZI DELLA SEDE

E' possibile utilizzare alcune aree interne ed esterne e relative attrezzature, della sede della Cooperativa di Via Novara, 66/B.

WIFI

E' presente la rete wi-fi e fornita la relativa password di accesso.

USO MACCHINARI E UTENSILI DELLA COOPERATIVA

Le attrezzature sono messe a disposizione esclusivamente dei soci lavoratori. E' previsto il rimborso per le spese vive e, per alcuni macchinari, il pagamento di una quota noleggio dopo aver superato il numero di noleggi gratuiti.

SCONTI SUI SERVIZI DELLA COOPERATIVA PER I SOCI

Su richiesta, sono previsti importanti sconti per i servizi che la Cooperativa effettua.

SOCI PER I SOCI

Alcuni soci di Naturcoop hanno deciso di valorizzare e potenziare lo scambio di competenze fra soci per affrontare le necessità quotidiane, mettendo a disposizione gratuitamente o a prezzi calmierati la propria professionalità.

ATTREZZATURE PER IL TEMPO LIBERO

Naturcoop mette a disposizione alcune attrezzature per lo svago e il tempo libero, utili anche per organizzare feste e ricevimenti.

SERVIZI SALVA TEMPO

La Cooperativa consente ai soci lavoratori e ai soci di ricevere corrispondenza personale (lettere o pacchi) c/o la sede legale della Cooperativa, garantendo la ricezione della stessa a cura della segreteria del personale (dovrà essere indicato chiaramente il destinatario della suddetta).

La Cooperativa offre altresì la possibilità di spedire corrispondenza personale (lettere o pacchi) e il servizio di pagamento bollette; mediante convenzione con terzi del settore.

Le condizioni per la fruizione di quanto sopra saranno affisse in bacheca e visibili a tutti.

POSSIBILITÀ DI ACQUISTO ONLINE CON FORTI SCONTI

www.cOOmpira.it



A seguito di un progetto promosso e realizzato da Confcooperative Insubria, si è data la possibilità di accedere al portale cOOmpra e acquistare beni con scontistica. Accedendo al portale è possibile acquistare, nei negozi online delle migliori marche, usufruendo di sconti riservati.

SOFTWARE

Naturcoop mette a disposizione gratuitamente un account e relativi servizi di Office 365.

REMUNERAZIONE

E' prevista una remunerazione del prestito sociale e una remunerazione del capitale sottoscritto, secondo la legislazione vigente. Nel caso di remunerazione del capitale, verrà erogato solo se la Cooperativa presenta utile.

Resta inteso che ai soci lavoratori sono garantite tutte le agevolazioni previste per i lavoratori e specificate in questo documento.

Strumenti di comunicazione

È possibile essere aggiornati sulle opportunità ed iniziative di conciliazione della Cooperativa tramite:

- spazio dedicato nel sito aziendale;
- bacheche e spazi dedicati per volantini e brochure;
- contatto diretto (colloqui personali e incontri periodici) presso lo sportello benessere;
- eventi aziendali interni;
- assemblea soci Naturcoop;
- assemblea soci naturCROop;
- eventi dell'associazione naturCROop;
- il documento family friendly;
- servizio di mailing list (per soci e per lavoratori);
- gruppi WhatsApp.

Si comunica all'esterno attraverso la pagina Facebook, il sito internet, articoli su stampa e la partecipazione a eventi locali e regionali in collaborazione con i partner istituzionali.

NORMA DI CHIUSURA

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali e delle Assemblee dei lavoratori.

Varese, 05 febbraio 2018

Cooperativa Sociale Onlus Naturcoop
Legale Rappresentante

F.A.I. CISL dei Laghi, rappresentata dal sig. Nisi Vincenzo

Confcooperative Insubria, rappresentata da Aldo Montalbetti

NATURCOOP
Società Cooperativa Sociale onlus
IL PRESIDENTE
Paola Verona


CONFCOOPERATIVE
UNIONE INTERPROVINCIALE DI COMO E VARESE
CONFCOOPERATIVE INSUBRIA
Sede di Como: Via M. Anzi, 8 - 22100 COMO
Sede di Varese: Via C. Cattaneo, 18 - 21100 VARESE
Tel. 031 3370179 (CO) - tel. 0332 283094 (VA)
C.F. / P. IVA 03437700127

ACCORDO STARHOTELS

LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO PUÒ REALIZZARSI SECONDO VARIEMODALITÀ:

- Contrattazione aziendale;
- Territoriale;
- di Gruppo;
- di Filiera.

Ognuna di queste modalità presenta elementi di forza ma anche problematicità.

In particolare la **contrattazione di gruppo** può oscillare tra modalità fortemente coordinate e centralizzate che hanno il vantaggio di coinvolgere tutti i dipendenti del gruppo e di omogeneizzare i risultati, ma nello stesso tempo corre il rischio di ridurre il coinvolgimento delle singole realtà e l'autonomia delle singole Rsu.

Al contrario forme di contrattazione non coordinate salvaguardano l'autonomia delle singole realtà ma possono determinare grandi differenze fra sito e sito.

L'**accordo** della **Starhotels** è una buona sintesi fra contrattazione di gruppo e mantenimento dell'autonomia e di un ruolo delle singole realtà.

L'accordo prevede forme di relazioni sindacali centralizzate (per l'informazione e la conoscenza del gruppo) e nello stesso tempo riconosce il ruolo delle singole Rsu.

Con lo stesso principio il premio è articolato in obiettivi definiti a livello di gruppo e altri a livello di singole unità alberghiere.

L'accordo è interessante inoltre per la regolamentazione del welfare aziendale (i lavoratori possono trasferire parte del premio in prestazioni di welfare) e in cui ha un ruolo principe il comitato bilaterale di welfare.

Altre parti importanti riguardano la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la regolamentazione delle varie forme di rapporto di lavoro.

Allegato il testo dell'accordo

A cura di: *Sergio Spiller* dipartimento contrattazione Cisl

Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale

Oggi, in data 19 febbraio 2018 presso lo Starhotels Michelangelo di Firenze, sono presenti:

- per Starhotels SpA, la sig.ra Anna Alessi e Benedetta Santoro, assistiti dall'Avvocato Gianluca Pinto (anche detta *parte datoriale*)
- per le Organizzazioni Sindacali Nazionali, i signori Cristian Mario Sesena della Filcams Cgil, Elena Maria Vanelli della Fisascat Cisl e Gabriele Ottone Fiorino della Uiltucs Uil, insieme ad una delegazione di strutture territoriali e rappresentanze sindacali aziendali (anche detta *parte sindacale*).

Le parti, come sopra, premesso che:

- le parti il 30.12.2011 hanno sottoscritto un contratto integrativo aziendale con scadenza 31.12.2013;
- le parti si sono trovate d'accordo nell'avvalersi della clausola di ultravigenza, grazie alla quale tale accordo è stato tacitamente prorogato di anno in anno;
- le parti si sono ripetutamente incontrate ogni anno per darsi reciproca informazione dell'evolversi delle situazioni, scambiandosi dati ed intendimenti, concordando politiche di indirizzo comune, volte a gestire le varie problematiche di volta in volta emerse al seguito del variare degli scenari globali di mercato del lavoro e particolari riguardanti l'azienda e i suoi lavoratori;
- le parti hanno avviato in questi anni un proficuo rapporto di collaborazione volto a gestire e possibilmente a prevenire le eventuali problematiche e si danno reciproco atto che tali buoni rapporti stanno efficacemente raggiungendo gli obiettivi prefissati;
- a partire dal 2014 il perimetro aziendale è andato via via ampliandosi con l'acquisizione di 3 nuovi hotel a Londra e di 4 hotel in Italia (Firenze, Roma, Siena, Arcugnano – VI);
- i nuovi hotel sono tutti di categoria 5 stelle e che l'organizzazione aziendale sta evolvendosi verso una struttura basata su complex (hotel rientranti in una stessa area geografica) e cluster (hotel appartenenti alla stessa categoria commerciale);
- in data 14/11/2016 è stato rinnovato il CCNL dell'industria Turistica;
- la Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha apportato una serie di modifiche nel Testo Unico delle Imposte Dirette (T.U.I.R.) alle disposizioni dedicate alla categoria reddituale del lavoro dipendente (artt. 100 e 51) con l'obiettivo di favorire l'adozione di piani di welfare da parte delle imprese, che sfruttando la leva fiscale, possono rispondere ai bisogni della forza lavoro remunerando i dipendenti non in termini monetari, ma in termini di utilità, integrando servizi che vanno sotto la nota formula di conciliazione dei tempi vita-lavoro o l'assistenza ai propri familiari;

BS

1

HF CG CS

AM
AR

- le parti hanno concordato l'aumento dei buoni pasto portandoli ad un valore di € 5,50
- le parti hanno condiviso di rinegoziare il Contratto Integrativo Aziendale, investendo sul salario di produttività, introducendo anche forme di retribuzione alternativa defiscalizzata (Welfare), così da massimizzare il beneficio del dipendente, nonché per introdurre azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori/lavoratrici, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere anche positivamente sull'Organizzazione del Lavoro.

convengono che

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo.

Relazioni sindacali

- 2) Questo accordo si applica esclusivamente alle strutture alberghiere e non alla direzione della società, sita in Firenze Viale Belfiore n.27, ad eccezione di quanto espressamente previsto in questo accordo.
- 3) Si conferma l'attuale sistema di relazioni industriali a livello nazionale ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi dei protocolli sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, nonché sulla opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità e, per realizzare ciò, ribadiscono di incontrarsi due volte l'anno entro il 31 gennaio ed il 31 luglio di ciascun anno in occasione della predisposizione del budget annuale e dell'approvazione del progetto di bilancio per informare le organizzazioni sindacali dell'andamento aziendale e delle prospettive occupazionali nonché ai fini dell'esame degli indici di previsione del premio di risultato.
- 4) Le parti stabiliscono altresì di incontrarsi con le organizzazioni sindacali territoriali e RSA/RSU delle rispettive strutture alberghiere almeno 30 giorni prima dell'esecuzione di progetti che comportino nuovi insediamenti e/o significativi ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti anche a causa di piani di innovazione tecnologica e/o robotizzazione, o subentri in contratti di appalto che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione o sull'organizzazione del lavoro delle singole strutture alberghiere per informarle degli stessi.
- 5) Le parti demandano alla contrattazione territoriale quanto previsto dal CCNL Industria Turistica in materia e cioè tutto quanto riguarda gli aspetti gestionali e organizzativi relativi alla singola struttura alberghiera.






Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e anticipi sul TFR

- 6) Aspettativa Post Maternità: al fine d' agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri o i tutori di minori non accompagnati che, terminato il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali, si trovino in difficoltà a riprendere il lavoro, la società concederà, a condizione che il lavoratore interessato presenti domanda scritta in tal senso almeno 30 giorni prima del termine del congedo parentale, un periodo di aspettativa non retribuita e non frazionabile di massimo 12 mesi.

Laddove entrambi i genitori siano dipendenti di SHS, l'aspettativa spettante sarà complessivamente di massimo 12 mesi.

Quanto previsto si applica anche nei casi di adozione.

- 7) Nascita del figlio e/o adozione: si conviene di riconoscere 1 giorno in più di permesso retribuito al padre o al tutore di minore non accompagnato, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, e secondo le modalità di fruizione previste dalla stessa; a giustificazione di tale permesso deve essere presentato il certificato di nascita o di adozione.

- 8) Part time post partum: nell'applicare quanto previsto dal dispositivo dell'art. 135 del CCNL dell'Industria Turistica, si conviene di elevare la percentuale prevista dal 3% al 5%.

- 9) Anticipi Trattamento Fine Rapporto:

Quanto previsto in questo punto 9) si applica anche ai dipendenti della Sede Amministrativa.

L'azienda riconoscerà a ciascun dipendente, con almeno 6 anni di servizio presso SHS, che lo richieda un'anticipazione del TFR non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, oltre che nei casi previsti dall'art. 2120 c.c. anche per le ulteriori seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione
- acquisto dell'autovettura per sé o per i figli
- spese inerenti lo studio per sé e per i figli
- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali
- spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale

BS

3

CS

AM

- spese sostenute o da sostenere da parte di dipendenti, vittime di violenza di genere che intraprendono percorsi di protezione, riconosciute dagli organi competenti
- aspettativa post maternità

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il pagamento che certifichi l'effettività della spesa sostenuta per le causali di cui sopra.

10) Orario flessibile per i dipendenti della Sede Amministrativa:

con esclusivo riferimento al personale della Sede Amministrativa, fatta eccezione per il personale la cui mansione prevede già un'organizzazione dell'orario su turni, le parti concordano la flessibilità dell'orario in entrata e in uscita dal lavoro nell'arco di una stessa giornata, ferme restando la durata del lavoro di 8 ore al giorno, distribuite su 5 giorni la settimana dal lunedì al venerdì compresi.

Il personale di sede pertanto potrà entrare in servizio nel lasso di tempo tra le 8,30 e le 9,30 di mattina e dovrà prestare 8 ore di lavoro, pertanto potrà cessare il servizio nell'arco orario tra le 17,30 e le 18,30 considerata la pausa pranzo di un'ora.

11) Formazione: le parti ribadiscono l'importanza del ruolo della formazione nello sviluppo professionale di tutti i lavoratori e si impegnano a promuovere, ciascuno per le proprie aree di competenza, il ricorso a questo strumento in tutte le sue accezioni, nonché a rimuovere quegli ostacoli operativi che potrebbero limitarne la realizzazione; concordano sulla centralità strategica della formazione continua del personale in quanto strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali.

Le parti individuano in **Fondimpresa** (fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per l'industria turistica) uno strumento cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e si impegnano ad utilizzare i fondi confluiti nel conto di sistema e nel conto azienda secondo le norme vigenti per organizzare piani formativi volti a implementare le competenze dei lavoratori.

Le parti individuano nell'**EBIT** un partner strategico per l'erogazione di percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento professionale e si impegnano a divulgare tra i lavoratori le iniziative formative di anno in anno individuate, nonché ad organizzare anche corsi ad hoc per i lavoratori delle sedi dove l'Ebit non è costituito.

In questa ottica, vista la complessità di organizzare piani di formazione collettivi che possono coinvolgere un numero consistente di lavoratori, le parti concordano di ricorrere in caso di necessità a modalità di erogazione compatibili alle esigenze organizzative e agli orari di lavoro; si considera comunque prioritaria la frequenza ai corsi durante l'orario individuale di lavoro e si concorda che quando eccezionalmente la fruizione degli interventi formativi non possa essere esaurita all'interno dell'orario

individuale di lavoro, le ore dedicate alla formazione, saranno comunque computate come ore ordinarie e come tali retribuite.

12) Tempo Determinato: le parti ribadiscono, si danno atto e convengono che ai fini del rispetto della percentuale del 20%, si prenda come riferimento l'intero organico aziendale e non la singola unità produttiva.

13) Contrattazione unità produttiva: in ogni albergo si terranno regolari confronti, a richiesta di una delle parti, per discutere ed eventualmente definire intese in merito a orario di lavoro e riposi, organico diretto ed indiretto dell'albergo, calendario ferie, andamenti economici legati ai parametri del premio di risultato, salute e sicurezza. Nell'ipotesi in cui a livello di singola struttura alberghiera sorga un conflitto che in tale sede non si riesca a risolvere positivamente, le parti potranno condividere le problematiche a livello nazionale per cercare di addivenire a possibili soluzioni.

Premio di risultato e welfare aziendale

14) Premio

Le parti, con questo atto, dettano, con efficacia dal 1° gennaio 2018, la nuova disciplina del premio di risultato che sarà conseguito da tutto il personale, con esclusione delle figure apicali e dei dirigenti, nelle misure, con le modalità ed alle condizioni seguenti:

- a) € 300,00 (euro trecento/00) lordi annui per ciascun dipendente ove l'azienda raggiunga in ciascun anno di riferimento il Margine Operativo Lordo Alberghiero stabilito dal Budget;
- b) Premio legato al risultato conseguito dalla singola unità alberghiera cui è addetto il dipendente, nella misura di euro 400,00 (euro quattrocento/00) lordi annui per ciascun dipendente addetto a tale struttura ove il parametro "ricavo per camera disponibile" (% occupazione camera moltiplicato per il ricavo medio camera) raggiunga il risultato previsto dal budget dell'anno di riferimento; in caso di scostamento negativo dal parametro ("ricavo per camera disponibile" — cioè % occupazione camera moltiplicato per il ricavo medio camera - previsto dal budget) entro l' 1% , questo premio sarà ridotto del 50% dello stesso;
- c) Premio legato alla Qualità della singola unità alberghiera, nella misura di euro 400,00 (euro quattrocento/00) lordi annui per ciascun dipendente addetto a tale struttura ove l'esito dello strumento di controllo Qualità posto in essere dall'azienda raggiunga almeno un livello pari all' 85% del massimo risultato di Qualità conseguibile sulla base di un questionario condiviso con le OO.SS.; a decorrere dal 01/01/2019 tale cifra sarà elevata a €500,00.

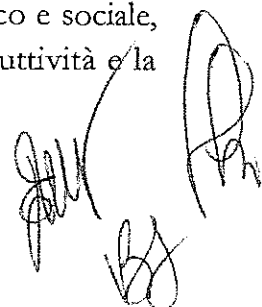
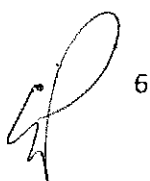
5

Fatto salvo quanto sopra, il premio di risultato sarà corrisposto esclusivamente ai dipendenti che siano stati presenti effettivamente in servizio e quindi abbiano effettivamente lavorato per almeno 190 giornate nell'anno di riferimento.

Il premio di risultato sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente al personale che sia stato alle dipendenze di Starhotels SpA per almeno 6 mesi; pertanto ai dipendenti assunti a tempo determinato superiore ai 6 mesi il premio verrà calcolato riproporzionando la sua entità e le giornate di effettiva prestazione alla durata del rapporto di lavoro. Il premio verrà corrisposto, in relazione ai particolari valori di tutela della maternità, anche alle lavoratrici assenti per astensione dal lavoro obbligatoria e per congedo parentale (ex art. 132 CCNL Industria turistica e successive modifiche). Non saranno considerati assenze ai fini della determinazione del premio l'assenza per malattia oncologica debitamente certificata, i permessi ex Legge 104/1992, i permessi per la donazione sangue e i permessi sindacali, nonché la maternità facoltativa.

15) Welfare

- a. Tenuto conto che la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15 giugno 2016.
- b. La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha confermato tali benefici, estendendo in maniera significativa il campo di applicazione, in particolare facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli €80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a €3.000 lordi.
- c. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione del premio di risultato in denaro - di prestazioni opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.
- d. Le parti condividono l'importanza di trovare le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività.



- e. Le Parti convengono che l'erogazione delle quote relative al premio di risultato di cui all'art. 14 lettere a), b) e c) determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte del raggiungimento degli obiettivi di redditività e produttività e secondo le regole e le condizioni di cui a questo accordo, potrà avvenire anche secondo le seguenti modalità.
- f. Nella piattaforma informatica appositamente definita dal comitato bilaterale welfare, di cui alla lettera j del presente capoverso, entro l'aprile dell'anno successivo a quello di riferimento saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato maturato nell'anno di riferimento per i quali, in base alla vigente disciplina di legge e a quanto previsto in questo accordo, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". L'opzione di ogni singolo lavoratore dovrà essere resa nota alla società entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento in modo di consentire il pagamento con le retribuzioni del mese di giugno di ciascun anno di riferimento del premio di risultato non oggetto di "opzione welfare".
- g. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art.51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrative fino ai servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale (comma 2 lett. A, f, f bis, f ter, f quater), ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art.51 TUIR comma 3.
- h.** L'utilizzo in welfare dovrà essere effettuato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa. Per i dipendenti non iscritti alla previdenza integrativa l'eventuale residuo potrà essere utilizzato entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 31 dicembre di ciascun anno successivo a quello di riferimento.
- i. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda riconoscerà, a ciascun dipendente che abbia optato per l'opzione welfare, fermi rimanendo i parametri e le condizioni fissate per il raggiungimento del premio, in luogo degli importi previsti al punto 14 lettere a), b) e c), i seguenti importi: lettera a) € 400,00 lordi; lettera b) € 450,00 lordi; lettera c) € 450,00 lordi. A decorrere dal 2019 l'importo di cui alla lettera c) verrà elevato a € 550,00.
- j. Sarà istituito un **comitato bilaterale welfare** composto da rappresentanti dell'azienda ed un rappresentante per ciascuna sigla sindacale sottoscrittrice di questo accordo. Tale comitato avrà il compito di supportare l'azienda nella scelta

della piattaforma informatica di gestione delle prestazioni di welfare, nonché nella scelta delle tipologie di prestazioni fruibili in sostituzione dell'erogazione monetaria; a questo proposito le parti sono d'accordo nel privilegiare l'inserimento nella piattaforma di servizi aventi carattere di utilità sociale.

- k. Gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del dipendente non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

16) Elemento Distinto della Retribuzione ex CIA 30/12/2011 (EDR ex CIA 2011):

viene rinominato "Elemento Distinto della Retribuzione" il premio "Nuovi Assunti" previsto al punto 8 dell'Accordo del 30.12.2011, che si riconferma invariato come di seguito riportato: "Ai dipendenti assunti successivamente all'1/1/1997 addetti alle strutture alberghiere nelle quali la contrattazione collettiva aziendale, ormai abrogata, ha previsto la corresponsione del cd "integrazione premio risultato", le parti convengono che tale premio sia corrisposto alle stesse condizioni e stesse modalità ma nella misura della metà di quanto previsto in tali accordi"

17) Esternalizzazioni

Starhotels si impegna a non ricorrere all'appalto di servizio se non per comprovate esigenze determinate da specifiche ragioni di contesto economico e di mercato che comportino la necessità di intervenire anche sull'organizzazione del servizio ai piani.

Qualora tali condizioni straordinarie si determinino, l'azienda dovrà convocare le OOSS firmatarie per valutare situazione ed individuare soluzioni organizzative alternative che consentano di recuperare efficienza e competitività ed evitare le esternalizzazioni.

Questo esame congiunto avrà durata di 45 giorni, esaurito il quale senza che si sia definita una intesa, le parti riprenderanno la loro libertà di iniziativa.

Ai dipendenti che, a seguito dell'esternalizzazione saranno assunti dall'appaltatore, verrà garantita dall'appaltatore stesso l'applicazione della tutela verso i licenziamenti illegittimi prevista dall'art.18 legge 300/70 così come modificato dalla legge 92/12, ove presso Starhotels suddetti dipendenti già godessero di tale tutela.

In tali eccezionali eventualità l'azienda si impegna ad esternalizzare soltanto a soggetti che applichino integralmente il CCNL dell'Industria Turistica; tale impegno verrà mantenuto anche successivamente all'avvenuta terziarizzazione (cambio appalto); inoltre l'azienda informa la controparte sindacale di aver avviato un processo di certificazione del fornitore che si candidi quale appaltatore, al fine di pre-verificarne la regolarità dei dati retributivi, degli accantonamenti del TFR, dei contributi previdenziali e assicurativi, degli aspetti fiscali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Starhotels, al fine di salvaguardare la continuità occupazionale, garantirà in caso di successione di soggetti nell'espletamento dei servizi dati in appalto, il passaggio al nuovo appaltatore dei lavoratori impiegati nell'appalto ex articolo 2112 c.c., salvo quanto previsto dall'art. 29, comma 3 del dlgs 276/2003.

Nel caso in cui l'azienda intenda "reinternalizzare" un servizio precedentemente dato in appalto, la stessa si impegna ad attivare un confronto con le OOSS firmatarie finalizzato a valutare, anche in ragione delle professionalità specifiche presenti, adeguate forme di garanzia occupazionali per tutti gli addetti impiegati nell'appalto.

18) Molestie

STARHOTELS ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

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. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili.

Starhotels e Filcams-Fisascat e Uiltucs condannano tali comportamenti in tutte le loro forme.

Ritengono che sia interesse reciproco delle parti sociali affrontare con serietà questa purtroppo ancora attuale problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

E' interesse di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di 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 particolareggiate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che Starhotels adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento, nonché verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art.1, comma 218, Legge 205/2017.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

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. 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 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".

STARHOTELS unitamente a FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS si impegnano infine a valutare nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo aziendale la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Validità

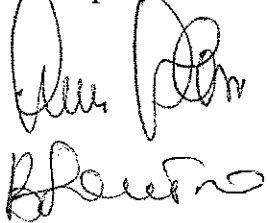
Questo accordo sostituisce qualsiasi disposizione con esso in contrasto anche contenuta nei singoli accordi integrativi aziendali.

Durata

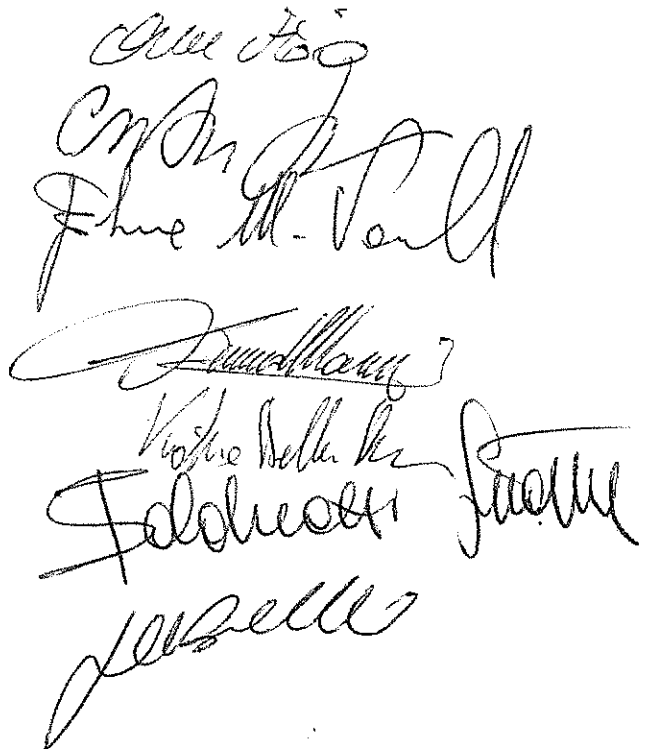
Questo accordo, salvo quanto disposto in singoli punti dello stesso, avrà durata triennale dall'1.1.2018 al 31.12.2020.

Successivamente alla scadenza del 31.12.2020, questo accordo sarà prorogato di anno in anno salvo disdetta da comunicare all'altra parte entro il 30 settembre di ciascun anno. In caso di disdetta, le parti si impegnano a confrontarsi per raggiungere un nuovo accordo.

Per la parte datoriale




Per le OO. SS.



AGGIORNAMENTI OCSEL

versione : 4.3
rilasciata : 08/03/2018

.....

- **AIDA : Aggiornamento importazione aziende**
- **Avvio: viene data evidenza della propria attività di inserimento e di convalida**

- **Dati Accordo : il campo ORGANICO IMPRESA viene reso obbligatorio**
- **Dati Accordo : Allegato viene reso obbligatorio**

- **Azienda : il campo PARTITA IVA / CODICE FISCALE viene reso obbligatorio**

- **Ricerca Accordo : aggiunto il filtro di ricerca ORGANICO per classi dimensionali**
- **Ricerca Accordo : nell'esportazione del file excel è stata aggiunta una colonna con la PARTITA IVA / CODICE FISCALE dell'azienda.**

Aida: aggiornamento per DL 18-9-2015

Il D.Lgs. 18 agosto 2015, n. 139, ha modificato a partire dagli esercizi iniziati dopo il 31 dicembre 2015, le regole contabili alla base della redazione dei bilanci civilistici riguardo:

- i documenti che compongono il bilancio;
- i principi di redazione del bilancio;
- il contenuto di Stato patrimoniale e Conto economico;
- i criteri di valutazione;
- il contenuto della Nota integrativa.

Le principali modifiche al Conto Economico riguardano i proventi ed oneri straordinari, i proventi da imprese "sorelle" e gli strumenti finanziari derivati. Per lo Stato Patrimoniale i principali cambiamenti riguardano la rimodulazione «costi di sviluppo», l'eliminazione della voce di bilancio "azioni proprie o quote proprie", l'eliminazione dei conti d'ordine, l'introduzione di specifiche voci di dettaglio relative ai rapporti intercorsi con imprese sottoposte al controllo delle controllanti (c.d. imprese sorelle), l'introduzione di specifiche voci relative agli strumenti finanziari derivati, la tesoreria di gruppo.

Dal 2016 i bilanci, quindi, risentiranno di queste modifiche e saranno parzialmente differenti da quelli precedenti.

La matrice di Aida Cisl è stata variata di conseguenza, pur mantenendo contemporaneamente anche quella precedente per consentire la lettura (e quadratura) dei bilanci pre-decreto.

Nello specifico, queste sono le modifiche fatte alla riclassificazione di Aida Cisl:

Eliminazione della voce di bilancio "azioni proprie o quote proprie";

CISL_Fin24 **Riserve di valutazione e su capitale**

Definizione	
1076	Riserva da sovrapprezzo
+ 1077	Riserva di rivalutazione
+ 1079	Riserva azioni proprie
=	CISL_Fin24 Riserve di valutazione e su capitale
► Chiudere	

+ 1211 A.X. Riserva negativa per azioni proprie in portafoglio (+/-)

Rapporti con Imprese "Sorelle"

Definizione	
1019	Imprese controllate
+ 1020	Imprese collegate
+ 1021	Imprese controllanti
+ 1059	Partec.ni in Controllate
+ 1060	Partec.ni in Collegate
+ 1061	Partec.ni in Controllanti
<hr/>	
= CISL_Fin13 Partecipazioni in imprese collegate	
▶ Chiudere	

+ 1200 B.III.1.d. In imprese sottoposte al controllo delle controllanti

+ 1207 C.III.3.bis. Partec.ni in imprese sottoposte al controllo delle controllanti

Definizione	
1024	Cred. vs Controllate entro
+ 1026	Cred. vs Collegate entro
+ 1028	Cred. vs Controllanti entro
+ 3048	Cred. vs Controllate entro
+ 3050	Cred. vs Collegate entro
+ 3052	Cred. vs Controllanti entro
<hr/>	
= CISL_Fin19 Crediti verso collegate a breve	
▶ Chiudere	

+ 1201 B.III.2.d. Cred. vs imprese sottoposte al controllo delle controllanti entro

+ 3205 C.II.5. Cred. vs imprese sottoposte al controllo delle controllanti entro

Definizione	
1025	Cred. vs Controllate oltre
+ 1027	Cred. vs Collegate oltre
+ 1029	Cred. vs Controllanti oltre
+ 3049	Cred. vs Controllate oltre
+ 3051	Cred. vs Collegate oltre
+ 3053	Cred. vs Controllanti oltre
<hr/>	
= CISL_Fin15 Crediti verso collegate a lungo	
▶ Chiudere	

+ 1202 B.III.2.d. Cred. vs imprese sottoposte al controllo delle controllanti oltre

+ 3206 C.II.5. Cred. vs imprese sottoposte al controllo delle controllanti oltre

Definizione	
3185	Soci per Finanziamenti oltre
+ 3105	Imprese Controllate oltre
+ 3107	Imprese Collegate oltre
+ 3109	Controllanti oltre
<hr/>	
=	CISL_Fin28 Debiti vs soci e soc collegate a lungo
Chiudere	

+ 3214 D.11.bis. Debiti VS imprese sottoposte al controllo delle controllanti oltre

Definizione	
3184	Soci per Finanziamenti entro
+ 3104	Imprese Controllate entro
+ 3106	Imprese Collegate entro
+ 3108	Controllanti entro
<hr/>	
=	CISL_Fin31 Deb vs soci e soc collegate a breve
Chiudere	

+ 3213 D.11.bis. Debiti VS imprese sottoposte al controllo delle controllanti entro

Tesoreria di gruppo

Definizione	
1062	Altre Partec.ni
+ 1065	Altri titoli
<hr/>	
=	CISL_Fin20 Altre attività finanziarie a breve
Chiudere	

+ 1209 C.III.7. Attività finanziarie per la gestione accentrata della tesoreria

Strumenti finanziari derivati

Definizione	
1022	Altre imprese
+ 1035	Altri titoli
<hr/>	
=	CISL_Fin14 Altre immobilizzazioni finanziarie
▶ Chiudere	

+ 1203 B.III.4. Strumenti finanziari derivati attivi

+ 1208 C.III.5. Strumenti finanziari derivati attivi

Definizione	
1078	Riserva legale
+ 1080	Riserva statutaria
+ 1081	Altre riserve
+ 1082	Utile/perdita a nuovo
+ 2082	Riserva da cons. del Gruppo
<hr/>	
=	CISL_Fin25 Altre riserve e risultati portati a nuovo
▶ Chiudere	

+ 1210 A.VII. Riserva per operazioni di copertura dei flussi finanziari attesi

Pro memoria

Si rammenta che:

- anche dove la matrice Aida Cisl non sia stata variata, ci potrebbero essere differenze nei dati per effetto delle diverse metodologie di imputazione delle voci (vedi, ad esempio, i costi di ricerca e sviluppo). Si rimanda ad altra documentazione per le modifiche di merito delle voci di bilancio.
- Gli schemi di bilancio ora comprendono, di norma, anche il rendiconto finanziario (salvo eccezioni).
- Nella nota integrativa (o, in alternativa, negli schemi di bilancio) si trovano le informazioni sull'ammontare complessivo dei compensi, delle anticipazioni e dei crediti concessi ad amministratori e sindaci e degli impegni assunti per loro conto ed il numero medio dei dipendenti ripartito per categorie.



BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

Nota – controlli di qualità sui dati Bureau van Dijk e consigli per la lettura dei report

Bureau van Dijk compie ogni possibile sforzo e osserva la massima diligenza e professionalità per garantire la bontà e la completezza delle informazioni e dei giudizi raccolti e contenuti nel database.

Tutti i contenuti sono sottoposti a numerosi controlli per garantire la massima qualità del prodotto.

Tuttavia, data la complessità del software e la natura stessa dei dati elaborati, non si possono escludere eventuali errori o malfunzionamenti.

In particolare, la sezione “ownership”, per le caratteristiche intrinseche delle informazioni che recepisce, richiede un maggiore attenzione di analisi: l’ownership database di Bureau van Dijk è alimentato da oltre 150 fonti diverse da tutto il mondo, in moltissime lingue differenti e con modalità di scrittura non standardizzate, dovute a differenti legislazioni di riferimento. Tra le fonti informative che alimentano questa sezione, ci sono sia fonti ufficiali dirette, sia information providers accreditati che a loro volta raccolgono informazioni dalle stesse società o da fonti ufficiali. Nei database Bureau van Dijk, la fonte dell’informazione è sempre tracciata.

A titolo di esempio, nella sezione relativa alle strutture proprietarie, potrebbero esserci degli elementi che fanno pensare a disallineamenti o a informazioni non correttamente riportate, quali:

- Una data di ultima modifica molto distante da quella di aggiornamento dei dati di bilancio
- Quando il codice identificativo della fonte è ZP (che potrebbe raccogliere anche informazioni da stampa specializzata)

ATTENZIONE: Non vuol dire che tutte le volte che la fonte è ZP oppure che compare una data non recente, le informazioni siano errate

In tali casi e in tutti quelli in cui le informazioni in merito alla struttura proprietaria delle aziende siano di particolare rilevanza o richiedano particolare attenzione, gli utenti possono rivolgersi al servizio di supporto che Bureau van Dijk mette a disposizione di CISL, all’indirizzo help.italy@bvinfo.com, per segnalare eventuali disallineamenti o richiedere un ulteriore controllo dei dati.

	Paese	Azionariato e partecipazioni			Fonte			Informazioni sulla società	
		% diretta	% totale	Status	Codice ident.	Data info	Variazione	Fatturato (mil EUR)*	N° di dipendenti
	BR	100,00	100,00	-	RM	12/2016	→	1	16
	BR	50,00	n.d.	-	AR	12/2016	→	n.d.	36
	BR	25,00	n.d.	-	AR	12/2012	→	n.d.	76
	CL	0,10	n.d.	-	AR	12/2016	→	n.d.	n.d.
	BR	-	n.d.	-	IP	10/2017	-	n.d.	n.d.
	IT	B	-	1,17	FS	06/2017	↻	2	30
	IT	A	-	1,13	FS	11/2017	↻	3.668	1.950
	US	E	-	0,94	FS	10/2017	→	n.d.	n.d.
	US	C	-	0,75	FS	11/2017	↻	2.501	17.500
	GB	E	0,74	n.d.	ZP	04/2016	↻	n.d.	n.d.
	IT	B	-	0,66	FS	11/2017	↻	19.064	86.939



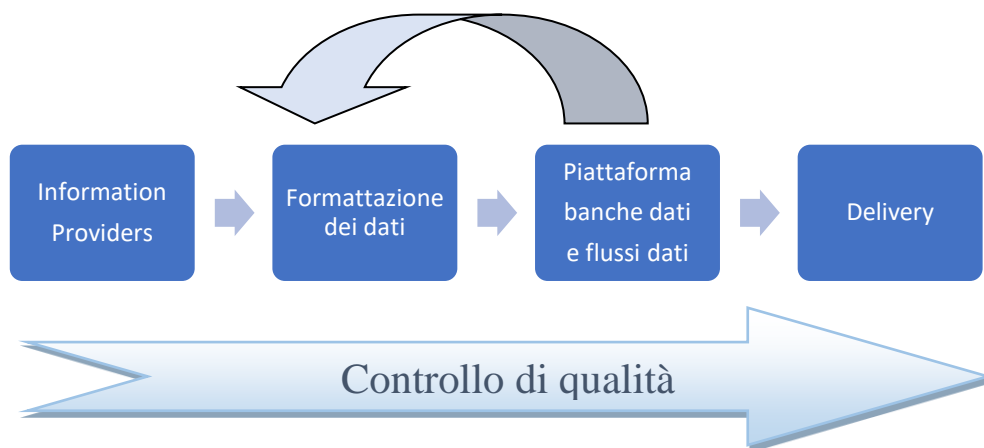
BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

Allegato 1

Descrizione del work flow di raccolta e gestione dei dati

Si evidenziano di seguito le fasi e i controlli di qualità che costituiscono il work flow della raccolta e gestione dei dati da parte di Bureau van Dijk



L'attività si svolge essenzialmente attraverso le seguenti fasi:

- L'information Provider trasmette i dati a Bureau van Dijk;
- Contestualmente Bureau van Dijk effettua controlli preliminari e i dati vengono sottoposti a validazione
- I dati vengono formattati in un formato standard 'leggibile' per Bureau van Dijk relativamente ai dati economico-finanziari, ai dati inerenti Azionariato e Partecipazioni e su Esponenti e Manager;
- I file di output vengono sottoposti a validazione;
- I dati vengono inseriti all'interno del database;
- viene effettuata una ulteriore validazione finale dei dati e una prova di conformità con il software di Bureau van Dijk;

I test sono sviluppati usando dei tools semi-automatici e con una revisione/validazione manuale per assicurare che i dati incontrino lo standard massimo di qualità.

I differenti tipi di test che sono applicati su ogni singolo dataset fornito da Bureau van Dijk sono:

- test sulla struttura e formattazione dei files es.: fields swap positions, integer becomes string, numero dimensione dei files, numero dei records, ed ecc.;
- test statistici: che sono lanciati su ogni variabile e dato per monitoraggio delle popolazione e la loro evoluzione.
- test di Coerenza: che sono lanciati per identificare sospette variazioni nei dati finanziari, valori settoriali, duplicati, ecc.;
- test logici: ad esempio totale patrimonio netto = totale attivo, nessun record senza l'identificativo del paese, ed ecc.
- test specifici addizionali sono lanciati come per il database di azionariato e partecipazioni con il fine di controllare la coerenza dei dati ricevuti con i dati presenti in archivio nella piattaforma banche dati.

BvD attribuisce un'importanza particolare ai collegamenti di azionariato e partecipazione fra le imprese. Il Modulo di Azionariato e Partecipazioni viene utilizzato dall'agenzie fiscali di tutto il Mondo.

Da più di 15 anni esiste un team dedicato alla raccolta e al collegamento automatico di queste informazioni.



BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

Questo Modulo copre oltre 100 milioni di link attivi e 500 milioni di collegamenti archiviati fornire informazioni su quasi 100 milioni di aziende.

Il database è in continua crescita, con circa 20.000 collegamenti aggiunti ogni mese (al netto dei collegamenti cancellati).

Nel caso in cui l'utente non riesca a reperire alcune informazioni può rivolgersi al supporto clienti di BvD.

Il supporto provvederà prima di tutto ad effettuare un check in banca dati e successivamente effettuerà approfondimenti qualitativi ed investigazioni sulle fonti aperte per definire alcuni parametri di riferimento.

In caso di non presenza, il supporto clienti BvD locale/nazionale informa il supporto BvD centralizzato/mondiale sito in Bruxelles, il quale è in stretto contatto con i diversi Information Provider ai quali viene richiesto un ulteriore livello di approfondimento qualitativo e di investigazione. Il Provider dello specifico Paese viene avvisato di un mancato aggiornamento nel flusso dati dell'azienda oggetto di analisi. Il documento originale fornito dall'IP viene anticipato all'utente e viene dato inizio al processo di validazione, formattazione e gestione del dato fino a poterne disporre online nella piattaforma Banche Dati.



BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

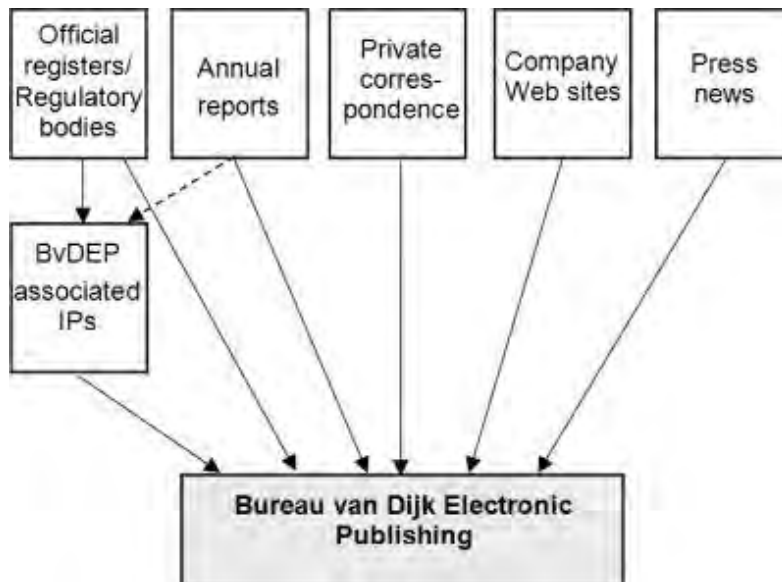
Allegato 2

Acquisizione delle informazioni e fonti informative sulla struttura societaria delle aziende

Le società rivelano i dati relativi alla proprietà o quando comunicano il nome dei soggetti che le controllano (società o persone fisiche) o quando comunicano il nome delle società che controllano le controllate. Tali comunicazioni possono essere obbligatorie o meno a seconda della tipologia di società (quotata/non quotata) o alla percentuale di proprietà. Inoltre le leggi e le normative riguardanti la rivelazione dei dati relativi alla proprietà variano di molto tra i paesi. Lo stesso vale per alcuni dati societari che spesso vanno oltre gli obblighi di legge.

BvD raccoglie le informazioni sulle partecipazioni direttamente dalle società, da organi ufficiali (quando sono preposti alla raccolta di tale tipologia di informazioni) oppure da information provider associati (che, a loro volta, le acquisiscono direttamente dalle società oppure tramite enti ufficiali).

Il processo di acquisizione viene illustrato dal seguente grafico.



Fonti

Bilanci (RS or RM)

I bilanci delle società industriali USA quotate non vengono acquisiti in quanto BvD estrapola le informazioni sulla proprietà di tali società direttamente dai dati della SEC (vedi sotto). Le informazioni acquisite dai bilanci sono indicate come segue:

- con **RS** quando riguardano gli azionisti (Report of the subsidiaries);
- con **RM** quando riguardano le controllate (Report of the mother).
- con **AR** quando le informazioni provengono dai bilanci di una terza società (non dal bilancio delle Controllate o dal rapporto della Controllante).

Corrispondenza privata (PC)

Bureau van Dijk invia lettere direttamente ad un vasto numero di società per acquisire informazioni sui loro azionisti.

Le lettere vengono inviate una volta l'anno a 30.000 società per azioni (non USA, quotate e non quotate). Vengono inoltre inviate due volte l'anno a 18.000 banche (a livello mondiale, quotate e non quotate) e una volta l'anno a 5.500 compagnie di assicurazione (a livello mondiale, quotate e non quotate). Esistono due tipi di richieste scritte:

- richiesta alla società di verificare le informazioni sugli azionisti e sulle controllate così come risultano nella BancaDati BvD
- richiesta di informazioni alla società quando la banca dati non contiene informazioni sugli azionisti.



BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

Sec Filings (PX o NQ)

Per le società USA quotate, le informazioni sulla proprietà vengono sistematicamente acquisite da Free Edgar File via Internet. Ciò comprende tutte le società che presentano il "proxy statements". I Link registrati da tale fonte sono contrassegnati con PX.

Tali link coprono tutti gli azionisti noti (società o persone) aventi una percentuale di proprietà pari o superiore al 5%, così come la proprietà di direttori e funzionari esecutivi.

I dati vengono acquisiti rintracciando i livelli percentuali più bassi posseduti dalle società. Ciò avviene interrogando il sito web di NASDAQ, su "Detailed institutional holdings"(Ciò comprende tutte le società quotate nella borse valori USA e non soltanto quelle quotate al NASDAQ). Con tale procedura si recuperano soprattutto le partecipazioni di fondi comuni e fondi pensione. I link raccolti da tale fonte sono contrassegnati con NQ.

Le informazioni sulle partecipazioni di una società quotata nelle borse USA sono molto complete in termini di copertura e livello di partecipazione. Tuttavia, si noti che BvD limita i propri record a livelli percentuali pari o superiori all'1%, sia per link PX che per NQ.

Stock exchanges (SE)

Nella maggioranza delle borse valori, le società quotate devono dichiarare gli azionisti che sono al di sopra di determinate soglie o che stanno superando tali soglie. BvD ha recentemente iniziato a raccogliere sistematicamente tali dati. Sono contrassegnati con SE.

Information provider (IP)

Bureau van Dijk lavora con i principali fornitori di informazioni finanziarie in ogni mercato dove opera. Gli IP forniscono a BvD principalmente i bilanci annuali presentati nei registri ufficiali dalla società nei rispettivi mercati nazionali. Tuttavia, quando i regolamenti locali impongono di dichiarare le informazioni sulla proprietà in aggiunta ai bilanci, queste vengono raccolte dagli IP e inoltrate a BvD. I collegamenti registrati da informazioni comunicate information provider associati sono contrassegnati con IP.

Company web-sites (WW)

Sempre più società pubblicano le informazioni sulla proprietà sui propri siti web. Quando le informazioni non possono essere acquisite attraverso i rapporti annuali o la corrispondenza privata, vengono sistematicamente esaminati i siti web. I link raccolti in questo modo sono contrassegnati con WW.

Telefonate (TC)

Quando vengono raccolte informazioni non chiare o contrastanti, o quando sorgono specifiche domande riguardanti i dati, Bureau van Dijk Electronic Publishing contatta la società direttamente via telefono o posta elettronica. I link corretti sono contrassegnati con TC.

Notizie di stampa (PN)

Principalmente per le banche, BvD controlla articoli e comunicati stampa riguardo alle partecipazioni societarie. I link delle ownership registrati da varie fonti di informazioni sono contrassegnati con PN

Altre fonti (OS)

Occasionalmente, vengono utilizzate altre fonti, quali periodici annuali (principalmente per banche e compagnie di assicurazione). Tali link sono contrassegnati con OS.

Zephyr (ZP)

Occasionalmente vengono utilizzate informazioni desunte da operazioni di finanza straordinaria (acquisizioni e fusioni) comparse su articoli di stampa specializzata. I link sono contrassegnati con ZP



BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

Information providers

BI	CIBI Information, Inc. (Philippines)
CB	Creditreform (Bulgaria, Ukraine & Rep. of Macedonia)
CC	Chamber of Commerce & Industry of Romania (Romania)
CE	CMIE (India)
CF	CFI Online (Ireland)
CH	Creditreform-Interinfo (Hungary)
CG	Infocredit Group Ltd (Cyprus & Middle East)
CI	CreditInform (Norway)
CL	Creditreform Latvia (Latvia)
CM	Creditreform (Rep. of Macedonia)
CN	Informa Colombia SA (Colombia)
CO	Contact database
CP	Credinform (Russia & Kazakstan)
CR	Creditreform Austria (Austria)
CS	Coface Slovenia (Slovenia)
DB	Dun & Bradstreet (USA, Canada, Latin America & Africa)
DC	DGIL Consult (Nigeria)
DM	MarketLine (previously Datamonitor)
DI	PT. Dataindo Inti Swakarsa (Indonesia)
DP	DP Information Group (Singapore)
FA	Finar Enformasyon derecelendirme ve danismanlik hizmetleri A.S (Turkey)
FI	Suomen Asiakastieto (Finland)
FS	Factset
GA	Worldbox (Switzerland)
HO	Honyvem (Italy)
HR	Creditreform Croatia (Croatia)
HU	Huaxia (China)
IC	Inforcredit Group (Cyprus)
IF	Informa del Peru (Peru)
IH	ICAP (Greece)
IN	Informa (Spain)
IR	InfoCredit (Poland)
IW	Ibisworld (Australia)
JO	Jordans (UK, Ireland)
KG	Patikimo Verslo Sistema (Lithuania)
KI	Krediidiinfo (Estonia)
KO	Købmandstandens Oplysningsbureau (Denmark)
KS	KIS (Korea)
LN	LexisNexis (Netherlands)
LU	Bureau van Dijk (Luxemburg)
MI	Creditreform Belgrade (Bosnia-Herzegovina, Serbia & Montenegro)
MO	Coface MOPE (Portugal)
NB	National Bank of Belgium (Belgium)
NC	Novcredit (Italy)
QC	Qatar Chamber of Commerce and Industry (Qatar)
RT	Annual return (UK)



BUREAU VAN DIJK

A Moody's Analytics Company

SC	Coface SCRL (France)
SH	Creditinfo Schufa GmbH (Czech Republic, Slovakia, Iceland, Malta).
SN	SeeNews (Moldova, Albania, Georgia & Uzbekistan)
SR	Chinese source
ST	Statistics Canada (Canada)
TI	China Credit Information Service Ltd (Taiwan)
TJ	Taiwan Economic Journal (Taiwan)
TK	Teikoku Databank (Japan)
TS	Dun & Bradstreet TSR Ltd
TU	Transunion (South Africa)
UC	UC (Sweden)
VC	Verband der Vereine Creditreform (Germany)
WB	Worldbox (New Zealand, Hong Kong, Switzerland, Monaco, Liechtenstein, Pakistan, Sri Lanka & Cuba)

Trattamento delle informazioni contrastanti

La fonte informativa contenente la data più recente ha sempre la precedenza quando emergono informazioni discordanti.

Esiste una sola importante eccezione a tale regola relativa alle informazioni raccolte da info provider. La data di questa informazione è, infatti, la data di trasmissione delle informazioni dall' IP a BvD. BvD non conosce la data di validità delle stesse informazioni. Pertanto, la regola adottata presuppone che vi sia una media di sei mesi di ritardo tra la data di validità e la data di trasmissione. Le informazioni raccolte da una IP nel mese "t" prevalgono sulle informazioni discordanti provenienti da tutte le altre fonti con data di validità anteriore al mese "t-6".

Newsletter n.12

A cura di:

Roberto **Benaglia**

Anna Rosa **Munno**

Sergio **Spiller**

Hanno collaborato alla stesura
della **Newsletter**

Andrea **Francescangeli** - Adele **Lettieri**

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ

CISL