

Jolly Hotels, Piattaforma rinnovo CIA 2/11/2000

PIATTAFORMA C.I.A. JOLLY Hotels

A) RELAZIONI SINDACALI

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento certo e comune in materia di relazioni sindacali si propone di organizzare tali contenuti seguendo il seguente schema:

Livelli	Materie oggetto di informazione	Materie oggetto di confronto e contrattazione	Soggetti
Livello Nazionale	-Azienda, Mercato, Settore -Investimenti -Andamento Premio Risultato -Sicurezza . -programmi di risutturazione, programmi di franchising	-CIA -Struttura e parametri Premio Risultato - Deroghe al premio di risultato in caso di ristrutturazioni -Nuove professionalita /inquadramenti - Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti CCNL, C.I.A.	Segr. Naz. OO.SS RSA/RSU, strutture territoriali OO.SS e Direzione Gruppo
Livello Area	-Andamento Premio Risultato -Mercato del Lavoro -Progetti formativi	-Mobilita e flessibilita -Istituti normativi locali -Indennita lavoro disagiato -Mercato del lavoro -PTV stag.	RSA/RSU e Strutture territoriali OO.SS e Rappresentante di Area del Gruppo
Livello Hotel	-Volumi produttivi -Volumi occupazionali -Standard operativi -Andamento Premio Risultato - Verifica livelli di inquadramento	-Organizzazione del lavoro -Obiettivi Premio Risultato - Livelli di inquadramento - Orario di lavoro	RSA/RSU e Direzione Albergo

B) FORMAZIONE

Si richiede che i confronti sulle materie formative avvengano utilizzando il seguente schema:

LIVELLO DI INTERVENTO	CONTENUTI	SOGGETTI
Unitproduttiva	Modalitpartecipazione programmi formativi azienda Valutazione risultati programmi formativi al fine di contribuire al loro miglioramento	RSU/RSA assistite OO.SS. territoriali e Direzione albergo RSU/RSA assistite OO.SS. territoriali e Direzione albergo

Area	Contenuti ore formative apprendistato e modalit svolgimento delle stesse Contenuti e svolgimento ore formative CFL Formazione lavoratori interinali Programmi e progetti di qualificazione e riqualificazione professionale Programmi di formazione 626	RSU/RSA delle unit produttive dell'area, OO.SS. territoriali interessate e management indicato dall'azienda. RSU/RSA delle unit produttive dell'area, OO.SS. territoriali interessate e management indicato dall'azienda.
-------------	---	---

Qualora siano presenti e funzionanti gli enti bilaterali tali soggetti saranno utilizzati come partners.

C) PROGRAMMI DI SVILUPPO DELLA ZIEDA

Dato che Jolly Hotels ha l'intenzione di svilupparsi e si sta sviluppando sia acquisendo nuove strutture che stipulando contratti di franchising si richiede che:

C1) Venga dedicato un punto specifico alla tematica delle nuove aperture dirette. In tal senso il verbale di accordo siglato il 23/6/2000 pu costituire un utile punto di riferimento, anche se necessario che la parte relativa al confronto preliminare venga resa pi incisiva e costituisca materia da inserire nello schema relazioni sindacali (cfr punto a).

C2) Venga dedicato un punto specifico agli alberghi in franchising. In quest'ambito si richiede che tra i servizi di formazione e di assistenza previsti da Jolly per i franchisee sia anche compresa una parte di formazione/informazione concernente la legislazione lavoristica, il CCNL di riferimento, il CIA Jolly. Inoltre si richiede che all'incontro annuale nazionale in cui l'azienda illustra i risultati conseguiti partecipino anche rappresentanti dei lavoratori degli alberghi in franchising.

D) DIMISSIONI DELLE ATTIVITA

Nei casi in cui l'Azienda intenda dismettere alcuni alberghi sia chiudendoli sia attuando forme di affitto in franchising et similia si richiede che vengano svolti a livello nazionale confronti in via preventiva. Tutto cio al fine di ottenere i seguenti risultati:

- piena e corretta attuazione dei diritti di informazione;
- definizione di linee di indirizzo che facilitino i confronti da attivare in attuazione della legislazione vigente;
- formulazione, se necessario, di programmi, a livello di gruppo, volti alla migliore allocazione possibile delle risorse lavorative.

E) CAMPAGNA PER LA DESIONE AL FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA MARCO POLO.

Appena disponibili le schede di adesione per il Fondo Marco Polo, si richiede che:

E1) L'Azienda le accluda al primo cedolino stipendiale utile;

E2) Venga concordato un piano di assemblee dedicato all'illustrazione delle caratteristiche di detto Fondo;

E3) L'Azienda si impegni a ritirare rapidamente le schede di adesione e ad inviarle al Fondo entro due mesi dalla consegna.

F) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Si richiede un confronto con l'azienda su tale materia anche in relazione a possibili, ulteriori sviluppi della stessa.

G) LAVORO INTERINALE, EXTRA, CONTRATTI A TERMINE, PART-TIME

G1) Necessità di uno specifico punto che disciplini e armonizzi il ricorso a questi istituti;

G2) Confronto sull'utilizzo del part-time verticale da finalizzare, anche, alla destagionalizzazione dei rapporti di lavoro.

H) CONGEDI PARENTALI, CONGEDI DI CURA, CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Necessità disciplinare i congedi normati dalla legge 8/3/2000 n° 53 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città per quanto attiene le parti demandate alla contrattazione.

I) MALATTIA

I1) Integrazione da parte dell'azienda dell'indennità carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro (dal 4° al 20° giorno);

I2) Informazione da parte dell'azienda al lavoratore sulla imminenza della scadenza del periodo di comporto;

I3) Aumento del periodo di comporto in relazione ad alcune particolari tipologie.

I4) Pagamento al 100% di un congruo numero di assenze della durata di un giorno nel corso dell'anno.

L) INFORTUNIO

L1) Intera retribuzione da parte dell'azienda dei tre giorni successivi alla giornata in cui avviene l'infortunio;

L2) Anticipazione da parte dell'azienda dell'indennità di infortunio a tutto il personale interessato;

M) MATERNITÀ

Adeguamento al 100% dell'indennità spettante alla lavoratrice nei periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

N) FUNGIBILITÀ PROFESSIONALE

Si chiede il riesame complessivo di questo punto (cfr punto 3 CIA 1993 e punto G CIA 1997).

O) NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

Si ritiene necessario che le parti si confrontino preventivamente circa l'inserimento di nuove figure professionali, e concordino i relativi livelli di inquadramento.

Tale confronto dovrà riguardare anche le nuove figure professionali già inserite.

P) INDENNITÀ

Si richiede la rivisitazione e la rivalutazione delle indennità in essere.

Q) RIQUALIFICAZIONE DEI LOCALI PER IL PERSONALE

Inserimento nei programmi sia di espansione che di ristrutturazione dell'Azienda di risorse atte a fornire gli alberghi di locali da adibire alle necessità del personale (docce, toilettes, spogliatoi, sale mensa, locali per il riposo) in linea con gli standard qualitativi degli alberghi stessi. Nell'arco di vigenza del C.I.A. si dovrà raggiungere la riqualificazione di tutti gli Hotels

R) ATTIVITÀ SINDACALE.

Ai fini dell'esercizio dell'attività sindacale si richiede la predisposizione da parte dell'Azienda di locali idonei allo svolgimento di tale funzione.

S) PREMIO DI RISULTATO

Atteso che:

§A parità di alberghi i ricavi per prestazioni alberghiere nel 1999 sono aumentati a livello consolidato, rispetto all'esercizio precedente del 4,24% (cfr relazione e bilancio 1999 pag. 12);

§a livello di Gruppo tutti i principali indicatori della gestione mostrano una evoluzione positiva (cfr Relazione e Bilancio 1999, pag. 19)

§anche per la Capo-Gruppo i principali indicatori di gestione mostrano un'evoluzione favorevole (cfr Relazione e Bilancio 1999, pag. 22).

§i dati riguardanti l'occupazione delle camere, l'occupazione dei letti, il ricavo medio per camera, lo yield (ricavo medio per camera disponibile), il fatturato pro-capite, fanno registrare incrementi di portata non trascurabile (cfr Relazione e Bilancio 1999, pagg. 22, 23, 24).

Si richiede una rivalutazione complessiva del premio, (valori erogati nel 2000 = 100), così articolata:

#152; 30% per tutti i punti relativi al premio variabile di produttività

#152; 35% per tutti i punti relativi al premio di redditività per gli alberghi che insistono nella fascia ricompresa tra il 20% e il 29,9% di GOP;

#152; 45% per tutti i punti relativi al premio di redditività per gli alberghi che insistono nella fascia ricompresa fra il 30% e il 39,9% di GOP;

#152; 50% per tutti i punti relativi al premio di redditività per gli alberghi aventi un GOP pari o superiori al 40%.

Inoltre si richiede che l'importo del premio individuale che scatta per ogni punto percentuale intero in più di GOP (anno di riferimento 1996) registrato dalla compagnia sia congruamente rivalutato

S1) Nel caso in cui in alcune unità produttive vengano messi in atto programmi di ristrutturazione edilizia si richiede che:

1.a livello di C.I.A. sia prevista la possibilità di apportare correzioni al modello di premio di risultato in essere

2.a livello di unità produttiva interessata siano contrattate tali modifiche.