

**IPOTESI DI ACCORDO
INTEGRATIVO AZIENDALE
JOLLY HOTELS**

In data 16 luglio 1997, in Roma tra:

la ITALJOLLY - Compagnia Italiana dei Jolly Hotels S.p.A. - rappresentata dal dott. Anselmo Cro e dal dott. Luca Vignaga, nonché da una rappresentanza di Direttori della Compagnia in persona dei sigg. Andrea Baldi, Giorgio Barattieri e Gaetano Carnevale;

la FILCAMS-CGIL, rappresentata dalla sig. a Antonia Franceschini;
la FISASCAT-CISL, rappresentata dal sig. Mario Marchetti;
la UILTuCS-UIL, rappresentata dai sigg. Antonio Zilli e Marco Marroni;
le RSA/RSU;
le strutture sindacali territoriali,

nell'ambito di quanto previsto dal protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 e degli artt. 1, 2, 7, 9 e 10 del CCNL (AICA) del 17/12/94, considerata la positività dell'accordo integrativo aziendale stipulato in data 23 settembre 1993 e fermi restando gli accordi stipulati ai vari livelli, si è stabilito quanto segue:

A) RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sull'opportunità di strutturare le relazioni sindacali attraverso dei livelli di confronto (Nazionale, Territoriale e Aziendale) che, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e senza avere per oggetto materie già previste e definite in altri livelli, offrano modelli di partecipazione efficaci ed efficienti.

L'impianto di relazioni sindacali sotto descritto è orientato a privilegiare il dialogo, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi che via via si presenteranno e presuppone pertanto un orientamento delle parti conseguente.

Le materie demandate a detti livelli sono:

A.1. Livello Nazionale

- Sistema delle informazioni sia previsionale (linee strategiche fondamentali) che a consuntivo (bilancio comprensivo di note integrative) in due incontri specifici a cui parteciperà anche il Comitato Nazionale Aziendale di Coordinamento;

- Quadro di interventi sulla sicurezza ed ambiente di lavoro (D. Lgs n. 626/94);

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the name "Antonini Cro" written vertically.

Vertical handwritten signatures and initials on the left side of the page, including "Vantoni" and "BBB".

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Antonio Zilli" and "Marco Marroni".

- Verifica ed analisi dati inerenti redditività e produttività;
- Andamenti dell'attività e dell'occupazione; in materia di occupazione i dati saranno disaggregati per tipologie di rapporto di lavoro, inquadramento professionale, sesso, fasce d'età;
- Salario incentivante (premio di risultato). Verifica dei dati, analisi degli andamenti, definizione di un sistema di informazione ai lavoratori circa l'andamento dei parametri;
- Coordinamento, indirizzo acquisizione dei risultati della Commissione Nazionale Paritetica sulla formazione;
- Interventi di cui all'art.4 del vigente CCNL in materia di pari opportunità e informazioni di cui all'art. 9 della L. 125/91;
- Quadro generale della fruizione del monte ore dei permessi sindacali.

A.2. Livello Territoriale

- Analisi dell'attività degli alberghi;
- Confronti finalizzati al raggiungimento di intese in merito all'utilizzo di strumenti di flessibilità demandati dal contratto integrativo aziendale;
- Verifica dati occupazionali; intese di programma circa il ricorso al lavoro straordinario, personale extra, di surroga, e contratti a termine;
- Informazione e confronto preventivo finalizzato al raggiungimento di intese circa eventuali variazioni nella organizzazione del lavoro introdotte negli alberghi.

A.3. Livello di albergo

- Flessibilità e modalità di prestazione di lavoro della manodopera come previsto dal CCNL e dagli Accordi Integrativi Aziendali;
- Organizzazione del lavoro;
- Programmi, orari di lavoro e ferie;
- Informazioni su dati dell'organico disaggregati per tipologia di rapporto di lavoro, inquadramento, sesso;
- Ambiente, salute e sicurezza, tali materie saranno trattate con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Esame delle esigenze di formazione e riqualificazione che si manifestino a livello di unità e invio delle opzioni espresse alla Commissione Paritetica Nazionale per la formazione.

[Handwritten signature]
Mandi in giro

[Handwritten signature]
Mandi in giro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Fede Vulpes

[Handwritten signature]

E. P. 21

Le parti si danno atto che per il 1997 l'Azienda ha già provveduto all'informativa annuale.

B) COMMISSIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

Allo scopo di realizzare un proficuo confronto sulla tematica riguardante la formazione, l'aggiornamento del personale e con l'obiettivo di dare attuazione al punto 8) dell'Accordo Integrativo Aziendale 23/9/93, le parti concordano di istituire una Commissione Paritetica Nazionale.

Tale Commissione, di natura consultiva e propositiva, avrà il compito di proporre suggerimenti nella fase di formulazione del piano formativo dell'Azienda, monitorare i progetti in essere, proporre nuovi interventi di rilevanza generale.

La Commissione, che sarà formata da 3 componenti designati dalle OO.SS. e 3 componenti aziendali, si riunirà almeno due volte all'anno.

Mancini Lino
M. P. 10/10/93
R. D. D.

C) COMITATO NAZIONALE AZIENDALE DI COORDINAMENTO

Al fine di:

- garantire sempre migliori e più omogenee relazioni sindacali;
- costituire un punto di riferimento per la discussione e presentazione di tematiche di ordine generale,

le parti convengono di istituire un Comitato Nazionale di Coordinamento.

Il Comitato parteciperà inoltre alle fasi di confronto e negoziazione aventi per oggetto materie di carattere generale a livello di Compagnia.

Il Comitato sarà formato da 15 componenti designati congiuntamente, su base territoriale, dalle OO.SS. firmatarie del presente Accordo.

Per favorire un adeguato funzionamento, durante le due riunioni istituzionali annuali (di cui una dedicata alla presentazione da parte dell'Azienda dei dati salienti di bilancio), l'Azienda garantirà per ciascun componente 28 ore di permesso annuale (saranno considerati a parte i permessi necessari per la partecipazione alle negoziazioni per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale e alle altre negoziazioni generali di iniziativa aziendale), nonché l'ospitalità di vitto ed alloggio presso la struttura alberghiera sede della riunione; a tal proposito le riunioni dovranno essere fissate in periodi tali da non provocare problemi in riferimento all'occupazione dell'albergo prescelto come sede dei lavori.

L'Azienda e le OO.SS. si impegnano a ricercare le formule ed i finanziamenti più idonei affinché, senza costi monetari per l'Azienda, possa essere realizzato entro il 30 giugno 1999, un corso di formazione per i componenti del Coordinamento incentrato sulle tematiche organizzative, finanziarie e di diritto del lavoro.

Vendemi
Y. P. 10/10/93

B. B.

Cal.

Rob. V. 10/10/93

10/10/93
10/10/93
10/10/93
10/10/93

10/10/93

10/10/93

10/10/93

D) MOLESTIE SESSUALI

Si considerano molestie tutti i comportamenti a sfondo o a contenuto sessuale (es. parole, atti, gesti, scritti) che la lavoratrice o il lavoratore oggetto degli stessi non gradisce. Le parti pertanto concorderanno azioni di sensibilizzazione collettiva anche mediante programmi di informazione e formazione (eventualmente implementabili nei programmi di formazione professionale dell'Azienda), finalizzati al rispetto civile della dignità umana.

E) CONTRATTI A TERMINE, EXTRA

Le parti hanno comunemente preso atto che l'impiego di personale occasionale e a tempo determinato è condizione imprescindibile per poter affrontare il mercato in modo concorrenziale e che la Jolly Hotels già sta operando in molte realtà per esaminare possibili stabilizzazioni di manodopera.

Pur tuttavia, le parti, a livello territoriale, si incontreranno con cadenza annuale per verificare possibili stabilizzazioni di manodopera; tali stabilizzazioni, che dovranno essere compatibili con i livelli di costo e con le necessarie flessibilità operative, potranno essere realizzate anche mediante l'utilizzo di part-time verticali su base annua oltre che attraverso il ricorso al lavoro stagionale e/o a termine in luogo del personale occasionale.

F) PROCESSI DI TERZIARIZZAZIONE

L'Azienda riconferma che, qualora non intervengano mutamenti sostanziali degli scenari di carattere normativo e/o organizzativo, non ricorrerà durante la vigenza del presente accordo a terziarizzazioni di attività tipiche degli alberghi.

Eventuali programmi di terziarizzazione di attività non tipiche saranno preventivamente verificate e discusse con le parti a livello competente secondo lo schema di relazioni sindacali di cui al punto A).

G) FUNGIBILITA' PROFESSIONALE

Le parti riconfermano quanto previsto al punto 3) dell' Accordo Integrativo del 23/9/93, come da allegato A).

Per quanto riguarda le nuove figure professionali inserite nell'allegato:

Hostess Breakfast;

Relation Guest,

il loro inserimento ha carattere sperimentale.

Pertanto gli aspetti salienti di tale figura e la relativa fungibilità professionale saranno oggetto di una definitiva valutazione e sistemazione che avverrà nel primo incontro del 1998 tra il Comitato di Coordinamento Nazionale e l'Azienda.

Eventuali ulteriori modifiche saranno discusse e concordate ai livelli competenti, sulla base delle particolari esigenze manifestatesi.

Handwritten signatures and notes in the top right corner, including a large signature and the name "Sangisberto" written vertically.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signatures and initials on the bottom left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Large handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

Handwritten signature

Umanissimi

H) PREMIO DI RISULTATO

1) L'Azienda e le OO.SS., valutato positivamente l'impianto del salario incentivante individuato nell'accordo aziendale del settembre 1993 ne hanno riconfermato il meccanismo e rivalutato la scala dei punti tenendo conto dell'inflazione registrata durante la valenza del precedente accordo.

Tuttavia, al fine di responsabilizzare ed integrare ulteriormente i dipendenti ai risultati aziendali, le parti hanno stabilito un' ulteriore rivalutazione della scala che sommata a quella relativa all'inflazione, porta ad una rivalutazione complessiva del :

- 20% per tutti i punti relativi al premio variabile di produttività;
- 30% per tutti i punti relativi al premio di redditività per gli alberghi che insistono nella fascia ricompresa tra il 20% e 29,9% di GOP;
- 40% per tutti i punti relativi al premio di redditività per gli alberghi che insistono nella fascia ricompresa tra il 30% e il 39,9% di GOP;
- 50% per tutti i punti relativi al premio di redditività per gli alberghi aventi un GOP pari o superiore al 40%.

Il meccanismo di articolazione del premio è pertanto quello risultante dall'allegato B).

2) Per la durata del presente accordo viene stabilito un premio individuale pari a L. 120.000 lorde annue che verrà erogato per ogni punto percentuale intero in più di GOP che la Compagnia registrerà al termine di ciascun anno, rispetto a quello conseguito nel 1996. Il valore di GOP per il 1996, che viene calcolato con il medesimo meccanismo utilizzato per la determinazione del premio basato sulla redditività, viene contestualmente certificato essere stato pari al 31,21%, come da allegato C).

Si precisa che la verifica andrà effettuata sulla base degli stessi alberghi facenti parte della Compagnia alla data del 31 dicembre 1996 e pertanto il premio verrà corrisposto ai lavoratori degli alberghi ricompresi nella tabella di cui all'allegato C).

L'erogazione di questa parte del premio avverrà in un' unica soluzione, unitamente alla rata di saldo relativa al premio di produttività e redditività di cui al precedente punto 1).

Le parti considerano il presente premio di risultato conforme al protocollo del 23 luglio 1993 e al D.L. n. 67 del 1997. A tal fine, l'accordo verrà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Nota a verbale

Ove esistano attività di accoglienza particolari e autosufficienti, non riconducibili alla tipologia alberghiera, le parti si incontreranno a livello territoriale, per definire norme integrative che consentano la più equa e razionale attribuzione dei premi previsti alla lettera H) punto 1) del presente Accordo.

Le verifiche di cui sopra avranno luogo a partire dal settembre 1997.

Vertical handwritten signature

BB

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures at the bottom of the page

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin

[Handwritten mark]

D) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1997 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2000.

Le parti si incontreranno per il rinnovo almeno quattro mesi prima della suddetta scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Chiamami Gio
Douglas

Venturi

Stahl
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Handwritten mark]

ALLEGATO A)

FUNGIBILITA' PROFESSIONALE

**AREA DI INTERVENTO
DI MOBILITA'**

Addetto alle vendite

Ricevimento
Centralino

Segretario ric. e cassa

Portineria
Amministrazione
Vendite

Portiere

Ricevimento e Centralino

Addetto Portineria

Portineria
Centralino
Vetturiere
Bagaglio

Centralino

Portineria
Amministrazione
Ricevimento

Facchino ai Piani

Bagaglio
Saloni
Alloggio Personale

Vetturiere

Portineria
Bagagli

Cameriera ai piani

Saloni
Alloggio Personale
Guardaroba
Guardaroba clienti
Corridoi
Piani
Frigo Bar

Addetto Mensa Personale

Cucina
Lavapiatti

Personale di Fatica

Cucina
Cucina Personale
Ristorante
Piani
Banchetti

Barman

Vetturiere

Donatella Mancini - Cap
RDE

ALLEGATO B)

Lo
mi

- Meccanismo relativo al premio variabile di produttività per tutti gli alberghi

da	0	a	6	lire	0	per punto
da	6,1	a	10	lire	1800	per punto
da	10,1			lire	3000	per punto

- Meccanismo basato sulla redditività per gli alberghi tra il 20% e il 29,9% di GOP

da	0	a	19,9	lire	0	per punto
da	20	a	29,9	lire	1560	per punto

- Meccanismo basato sulla redditività per gli alberghi tra il 30% e il 39,9% di GOP

da	0	a	19,9	lire	0	per punto
da	20	a	29,9	lire	1680	per punto
da	30	a	39,9	lire	4900	per punto

- Meccanismo basato sulla redditività per gli alberghi oltre il 40% di GOP

da	0	a	19,9	lire	0	per punto
da	20	a	29,9	lire	1800	per punto
da	30	a	39,9	lire	5250	per punto
oltre	40			lire	7500	per punto

Per quanto non contenuto nel presente accordo, relativo al premio variabile di produttività e redditività, si rimanda all' allegato A) dell'Accordo Integrativo Aziendale del 23/9/93.

Santommarino
Chiancinelli
R.D.C.

Venturi

Majale

[Multiple handwritten signatures and initials]

Marta
Rasan
[Signature]

ALLEGATO C)

GENNAIO/DICEMBRE 1996

	% G.O.P.
Torino A.	28,10
Genova	28,31
La Spezia	28,82
Torino L.	36,28
Torino P.P.	27,85
Milano P.	43,09
Ancona	22,18
Bologna	38,86
Ferrara	22,29
Milano F.	21,29
Milano 2	36,80
Milano T.	38,79
Ravenna	17,24
Trieste	36,16
Vicenza	45,21
Roma M.	28,84
Firenze	35,45
Pisa	29,25
Roma L.V.	41,35
Siena	33,78
Roma V.V.	40,63
Avellino	-16,97
Bari	6,01
Caserta	28,71
Ischia	32,77
Napoli	24,79
Salerno	23,01
Palermo	10,44
Agrigento	14,49
Catania	24,83
Messina	10,68
Siracusa	15,02
TOTALE	31,21

*Se
mi*

*Se
mi*

*Se
mi*

*Se
mi*

*Se
mi*

*Se
mi*

*Se
mi*

*Se
mi*

Ventura

BB3

*Se
mi*

*Se
mi*