ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE AGGIUNTIVO
DEL CONTRATTO AZIENDALE DEL 23.4.1999
ATAHOTELS S.p.A.
NAXOS BEACH HOTEL & PARCO

Il giorno 18.10.1999 presso il complesso Naxos Beach di Giardini si sono incontrati i Signori R. Jardin, L. Anicito e M. Migliaccio in rappresentanza della Direzione dell'Atahotels S.p.A. e la R.S.U. del Naxos Beach Hotel & Club Parco nelle persone dei Signori A. Avenoso, S. Amoroso, E. Lenzo, G. Sciacca, M. Spinella, N. Zappulla e A. Nucifora assistita dalla FISASCAT-CISL nella persona del Segretario Provinciale Sig. P. Di Leo

Premesso

- che la R.S.U. in data 16 agosto 1999 ha richiesto un incontro alla Direzione Aziendale per definire un accordo in coerenza con quanto concordato il 23 aprile 1999;

Ciò premesso le parti hanno convenuto:

Art. 1 - Relazioni Sindacali

Con cadenza trimestrale la Direzione aziendale e la R.S.U. effettueranno un esame congiunto dei dati relativi al movimento della clientela règistrata nel periodo ed alle previsioni per il trimestre in corso.

Negli incontri di cui sopra saranno forniti alla R.S.U. i dati consuntivi relativi ai ricavi, al numero delle presenze clienti e del costo del personale mentre mensilmente verranno forniti i dati relativi all'utilizzo del personale extra, delle prestazioni straordinarie e dei riposi di conguaglio non goduti così come rappresentati negli schemi allegati.

La Direzione aziendale informerà preventivamente la R.S.U. su eventuali progetti di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale che abbiano diretta influenza sui livelli occupazionali.

La R.S.U. potrà affiggere testi e comunicati inerenti argomentazioni sindacali, previa comunicazione alla Direzione aziendale, in appositi spazi che la Direzione aziendale predisporrà in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva.

Art. 2 - Diritto di precedenza

A modifica di quanto previsto dall'art. 5 comma 2 dell'accordo del 23.4.199, si specifica che a decorrere dall'apertura del complesso ai clienti, e per i singoli reparti e mansioni, l'anzianità continuata di servizio, unitamente alla professionalità, darà precedenza alla riassunzione in servizio.

Art. 3 - Lavoro a tempo parziale

Il personale a tempo parziale impiegato in azienda non potrà superare la percentuale del 15% dell'intera forza lavoro. Nel primo trimestre accordi specifici potranno derogare da detta percentuale.

Per i lavoratori a tempo parziale con prestazione giornaliera non superiore a 4 (quattro) ore di lavoro l'attività si svolgerà su turno unico.

In relazione all'esigenza connessa alla pulizia degli alloggi per la clientela, ovvero alla necessità che le predette operazioni debbano esaurirsi entro le ore 14,00 per non disturbare il riposo pomeridiano del cliente, le cameriere espleteranno la loro attività a tempo parziale ed è pertanto convenuto che le stesse sono escluse dal limite percentuale sopra indicato. Per le stesse, e con esclusione di quelle assunte a rinforzo dell'organico per far fronte alla intensificazione della attività lavorativa e per l'incremento qualitativo dell'offerta dei servizi, viene precisato che l'orario settimanale sarà di minime 24 (ventiquattro) ore.

Art. 4 - Definizione ed applicazione del premio di risultato

In luogo di quanto previsto dall'art. 51 del C.C.N.L. — A.I.C.A. del 17.12.1994 ed in attuazione della previsione di cui al Protocollo d'Intesa del 23.7.1993 viene istituito un Premio di Risultato misto legato al conseguimento di obiettivi di rendimento e produttività. Le caratteristiche e le modalità di calcolo sono riportate nell'allegato "3" che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'ambito di applicazione del Premio di risultato viene qui di seguito specificato:

- I risultati economici derivanti dall'applicazione dei criteri di calcolo desunti dall'allegato "B" del presente accordo interesseranno solo i lavoratori che abbiano lavorato per almeno cinque mesi durante la stagione intesa quest'ultima il periodo intercorrente tra la data di apertura e quella di chiusura del complesso alla clientela;

    - Il Premio sarà rapportato ai mesi lavorati nel corso della stagione (es.: in caso di prestazione di 6 mesi nel corso della stagione di 8 mesi il premio spettante sarà pari a sei/ottavi dell'intero premio);
    - In caso di prestazione a tempo parziale il Premio sarà rapportato alla minore prestazione fornita;
    - Ai fini della determinazione del numero di mesi di stagione e numero di mesi lavorati, in caso di date di apertura e/o di chiusura della stagione nonché di assunzione e/o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso della stagione non coincidenti con l'inizio o la fine del mese, le frazioni, conteggiate in numero di giornate di calendario, saranno cumulate. Se detta somma è pari o superiore a 15 giorni ma non superiore a 30 giorni verrà conteggiato un mese; se detta somma è superiore a 30 giorni sarà conteggiato un mese per le prime 30 giornate e le giornate eccedenti, se pari o superiori a 15 giorni, determineranno un ulteriore mese (Es.: data di apertura 15 marzo e chiusura 29 ottobre, la frazione è pari a 46 giorni e pertanto il numero di mesi di stagione sarà pari a 8; mentre se la data di chiusura fosse quella del 20 ottobre, e quindi la frazione sarebbe di 37 giorni, il numero di mesi di stagione sarebbero pari a 7 mesi);
    - Il Premio di Risultato, come determinato nel suo ammontare complessivo secondo le modalità individuate nell'allegato "B", sarà erogato con la retribuzione di novembre di ogni anno;

- Le parti si danno atto che il Premio previsto dal presente accordo per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel Protocollo d'intesa del luglio 1993. Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del Premio onnicomprensivo di ogni propria incidenza;
- Pertanto detto Premio non avrà incidenza ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti ex art. 2120 c.c. secondo cornma intendono espressamente escluderne l'imputazione;
- Le parti si danno inoltre atto che l'erogazione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicabilità del particolare trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo del 23.7.1993 e dal D.L. 2S.5. 1996 n. 295 e successive modificazioni;

Art. 5 - Decorrenza e durata dell'accordo integrativo

Il presente accordo avrà validità per il quadriennio 1999/2002 e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra sino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Letto, approvato e sottoscritto.

ATAHOTELS S.p.A.
Naxos Beach & Club parco
Giardini Naxos La R.S.U. La FISASCAT-CISL

ALLEGATO "B"

1) INDIVIDUAZIONE DEI PARAMETRI

Il parametro è l'indicatore numerico di riferimento, in dipendenza del quale matura il Premio di Risultato.

Si considerano parametri:

Parametro "a"

La percentuale di incidenza del costo lavoro sul totale dei ricavi netto IVA (rapporto percentuale tra il totale costo lavoro e il totale dei ricavi caratteristici registrati nell'esercizio sociale — ottobre/settembre).

Parametro "b"

Il ricavo medio complessivo per presenza clienti (totale dei ricavi caratteristici, netto IVA, registrati dal complesso nella stagione diviso il numero delle presenze deiclienti alloggiati nella stessa stagione).

2) DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

• Per il parametro "a" viene presa come base la percentuale del 34,2% registrata alla fine dell'esercizio 1997/1998 (30 settembre 1998) e quale obiettivo quella del 30,0%. Alla fine dell'esercizio sociale 1998/1999 (30 settembre 1999) anche se non venisse raggiunto il predetto obiettivo sarà corrisposto un premio pari al prodotto di L. 8.000 per ogni

decimo di punto di decremento (così se per esempio l'incidenza dovesse risultare del 31,0% il premio spettante al dipendente che abbia lavorato l'intera stagione sarebbe pari a L. 256.000.= determinato dal prodotto di L. 8.000 x 32 decimi di punto);

• Per il parametro "b" viene preso come base il ricavo medio di L. 82.000.= registrato alla fine della stagione 1998 e quale obiettivo il ricavo medio di L. 90.000.=. Alla fine della corrente stagione anche se non venisse raggiunto il predetto obiettivo sarà corrisposto un premio pari al prodotto di L. 10.000 per ogni mille lire di incremento (così se per esempio il ricavo medio per presenza dovesse risultare pari a L. 89.000 il premio spettante al dipendente che abbia lavorato l'intera stagione sarebbe pari a L. 70.000.= determinato dal prodotto di L. 10.000 x 7);

• In caso venisse registrato una percentuale più bassa o un ricavo medio superiore di quelli posti come obiettivi gli stessi scostamenti saranno utili al calcolo del premio applicando i rispettivi valori assegnati (L. 8.000 e L. 10.000);

Per effetto delle difficoltà obiettive insite nelle attività stagionali si conviene che annualmente, nella prima settimana del mese di aprile. in relazione alle previsioni della stagione turistica saranno effettuate le necessarie valutazioni e, se del caso, potranno essere rivisti i parametri di riferimento ed i relativi valori per la determinazione del Premio di Risultato.

SCHEMA ALLEGATO ALL' ACCORDO DEL _____

NAXOS BEACH HOTEL E CLUB PARCO

DATI PROGRESSIVI AL MESE DI_____

Stagione 2000 Stagione 1999
a) Totale ricavi (stagione): _____ _____
b) Numero presenze clienti: _____ _____
Ricavo medio (a : b): _____ _____

Esercizio 1999/2000 Esercizio 1998/1999
c) Totale costo personale: _____ _____
d) Totale ricavi (esercizio). _____ _____
Incidenza % (c: dx 100): _____ _____

SCHEMA ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL _____

NAXOS BEACH HOTEL E CLUB PARCO

MESE DI _____

Reparto Numero ore Numero ore Numero ore
Straordinarie personale extra riposi non goduti
Ricevimento _____ _____ _ _____
Amministrazione _____ _____ _____
Piani/Guardaroba _____ _____ _____
Sala _____ _____ _____
Cucina _____ _____ _____
Lavaggio _____ _____ _____