ACCORDO SINDACALE

Il giorno 27 marzo 2001, in Roma, presso la Confindustria si sono incontrati:

- l'Alliance Alberghi S.r.l., rappresentata dai Sig.ri Elio Galli, Sabatino Natalucci e Giorgio De Pascale, assistiti dal dr. Evandro Fontana e dal Sig.Roberto Pedrazzi Segretario Generale di Aica;

- la FILCAMS-CGIL rappresentata dal sig. Gabriele Guglielmi, la FISASCAT-CISL rappresentata dal sig. Antonio Michelagnoli e la UILTUCS-UIL rappresentata dal sig. Emilio Fargnoli e da una delegazione composta dalle strutture territoriali, le RSU, le RSA.

per esaminare le richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali confederali con la piattaforma rivendicativa del 29.11.2000.

Dopo approfondito esame delle richieste e un ampio confronto, sviluppatosi in diversi incontri, le parti convengono quanto segue a completa definizione delle richieste sindacali.

1) Premessa

Alliance Alberghi Srl costituita nel febbraio 1999 ha acquisito in data 1° luglio 1999 la proprietà e titolarità della gestione di 16 alberghi operanti fino a quella data con il marchio Forte Agip.
La presenza di Alliance nel mercato alberghiero italiano ha rappresentato l'evoluzione nel nuovo millennio di una iniziativa nata a metà degli anni '50 per iniziativa della Semi Granturismo sulla base di una idea di Enrico Mattei mirata a creare per l'automobilista un servizio completo che includesse la possibilità di utilizzare una rete di alberghi con standard e prezzi identici su tutto il territorio nazionale. Dalla metà degli anni '50 alla fine degli anni '80 Semi aveva sviluppato nuovi servizi, ampliato i suoi segmenti di mercato fino alla definizione del suo posizionamento strategico attraverso la partnership strategica internazionale realizzata a mezzo joint venture con il gruppo Forte portata avanti dal 1992 al 1997.

La fine di questa esperienza, determinata da una reciproca valutazione sulla inopportunità di proseguire un cammino in comune indusse nel 1997 Agip Petroli (socia al 50% della società) a riacquistare la totale proprietà di AFI Hotels Limited, e quindi, in aderenza alle scelte strategiche del gruppo ENI di concentrazione sul cosiddetto "core business" a ricercare un possibile acquirente che garantisse oltre che un adeguato corrispettivo, una garanzia di sviluppo e di salvaguardia dei livelli occupazionali in una nuova ed originale strategia aziendale.

La scelta del gruppo internazionale Westmont Hospitality Group, operante con il supporto dell'organizzazione finanziaria Goldman Sachs, attraverso l' ;Alliance Alberghi Srl costituita a tale scopo ha rappresentato la soluzione rispondente agli obiettivi fissati. Alliance Alberghi Srl pur operando con una filosofia di utilizzo di uno o più marchi (Crowne Plaza, Holiday Inn, Jolly Hotel, Comfort Hotel) ha mantenuto unitarietà nella gestione e titolarità dei rapporti di lavoro senza inficiare in alcun modo la contrattazione con le OO.SS. nel pieno rispetto del contratto integrativo aziendale esistente e tutti gli accordi a suo tempo posti in essere con Semi e AFI.

Alliance Alberghi Srl sta portando avanti una politica di importanti investimenti per un

totale di 40 miliardi, di cui 27 miliardi già spesi alla fine dell'anno 2000, finalizzata sia all'adeguamento delle strutture agli standard imposti dai marchi internazionali utilizzati sia al generale ammodernamento degli alberghi e nonostante la prolungata ridotta disponibilità di camere per effetto delle ristrutturazioni non ha effettuato riduzioni di organici.

Alliance Alberghi Srl ha peraltro curato la formazione del personale alla gestione dei nuovi standard di servizio con specifici interventi in un quadro di soddisfacenti relazioni sindacali, contraddistinte da reciproca fiduciosa attesa di futuri positivi risultati economici alla fine di questo periodo di evoluzione. Il risultato negativo di bilancio alla fine del primo esercizio di attività rappresenta un elemento di prudente e obbligata riflessione cui partire per una prospettiva positiva dei futuri risultati aziendali.

Le parti ritengono importante che nella Catena Alliance Alberghi Srl si affermi lo sviluppo delle Relazioni Sindacali fondate sul rispetto degli accordi e delle regole contrattualmente definite e ciò in un contesto di partecipazione alle scelte dell'impresa che consentano una valida affermazione sul mercato e nel contempo il miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

2) Diritti d'informazione e relazioni industriali

Alliance Alberghi Srl manifesta la sua disponibilità all' articolazione di un sistema di relazioni sindacali organico che codifichi le materie oggetto di contrattazione e le modalità relative nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL AICA agli artt. 3 e 10.

A tal fine si conviene :

Diritto di informazione a livello nazionale.
In adesione e attuazione dell'art. 3 del vigente CCNL, l'ALLIANCE ALBERGHI Srl informerà le OO.SS. nazionali e le RSU/RSA in 2 appositi incontri annuali , di cui il primo da tenersi possibilmente entro il 30 giugno di ciascun anno su :

- prospettive dell'azienda;
- andamento economico dell'impresa anche in riferimento agli indicatori utilizzati per definire le quote salariali di cui al punto 7;
- caratteristiche dell'occupazione, progressi riguardanti eventuali nuovi insediamenti, ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti nonché la loro scansione temporale;
- andamento e caratteristiche dell'occupazione: quantità e qualità, tipologie di impiego) fornendo i dati numerici dei lavoratori interessati sia a livello di impresa che articolate per unità.

ed il secondo entro il 31 dicembre di ciascun anno su:

- strategie aziendali per un suo consolidamento e sviluppo sul mercato turistico e in particolare in merito alle politiche commerciali dell'offerta di prodotti e servizi.

ALLIANCE ALBERGHI Srl fornirà le necessarie informazioni riguardanti le politiche

dell'occupazione a livello di singola unità produttiva dando piena attuazione a tutti gli obblighi di informativa previsti dal CCNL ed integrando i dati relativi alla quantità e qualità dell'occupazione, le tipologie d'impiego (part-time e full time, tempo determinato, lavoro temporaneo, contratti di formazione e lavoro) con i dati numerici relativi ai rapporti di apprendistato conclusisi con il conseguimento della qualifica e con la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato .

Nell'ambito del citato sistema di informazione verrà posta la necessaria attenzione a quegli indicatori che vengono assunti per la definizione delle quote salariali del premio di risultato.
Ferme restando le competenze di cui all'art. 10 del vigente C.C.N.L., si conferma la vigente specifica prassi aziendale che vede titolare dell'esercizio della contrattazione aziendale le strutture a ciò delegate dalla direzione generale.

Diritto d' informazione e confronto a livello di unità produttiva.

Di norma annualmente entro il 30 novembre a livello di singola unità produttiva, in un apposito incontro la Direzione alberghiera fornirà ai membri di RSU/RSA gli strumenti conoscitivi per la definizione e la determinazione dei parametri e degli indicatori finalizzati al budget da predisporre per l'anno successivo per ciascuna unità alberghiera e cioè:

fatturato complessivo,
percentuale d'occupazione camere ,
ricavo medio per camera occupata- Average Room Rate,

Di norma annualmente entro il 31 marzo a livello di unità produttiva , in un apposito incontro, Alliance Alberghi fornirà a RSU/RSA, le prime informazioni sull'andamento del budget previsto per ogni unità produttiva relativamente al fatturato, alla percentuale d'occupazione, al ricavo medio per camera occupata.

Nel corso di tale incontro si darà luogo tra le parti , in base a quanto previsto dall'art.13 del CCNL AICA , ad un esame congiunto delle prospettive di organizzazione del lavoro che possano avere effetti rilevanti sull'occupazione e sulla sua articolazione.

Le parti stabiliscono, infine, di effettuare a livello nazionale entro il 3° trimestre dell'anno una verifica dell'andamento degli indicatori di riferimento per la determinazione del premio, indicati al primo comma del presente articolo attraverso la messa a disposizione da parte di Alliance Alberghi della documentazione relativa al rendiconto dei ricavi netti mensili, dell'occupazione camere totale e del ricavo medio per camera occupata. In tale occasione verranno illustrati i criteri di calcolo del premio in rapporto al budget.

3) Fondo di Previdenza Marco Polo

Alliance Alberghi Srl in quanto associato AICA provvederà, non appena partirà la campagna d'adesione al fondo Marco Polo ad attuare sulla base delle indicazioni definitive ricevute dal Consiglio del suddetto Fondo le iniziative opportune di inclusione della scheda di libera adesione nella prima busta paga utile allo scopo; la predisposizione di un piano di assemblee per l'illustrazione del Fondo per un numero di ore compatibile con il totale di P.R.A. previsti dalla L. 300/70 se organizzate durante l'orario di lavoro e con le modalità previste dall'art. 17 del CCNL AICA:

4) Qualità

Le parti convengono sulla considerazione che in un mercato caratterizzato sia da un processo di globalizzazione sempre più forte con conseguente diffuso ampliamento della clientela internazionale abituata a standard minimi di qualità in ogni parte del mondo, sia da una crescente domanda di qualità proveniente dalla clientela nazionale risulti di fondamentale importanza per la competitività e il controllo, il mantenimento e il miglioramento di questo fattore inscindibilmente legato al fattore prezzo.

E' necessario quindi che tutti i lavoratori impegnati nei settori organizzativi coinvolti direttamente o indirettamente nel processo di mantenimento ed implementazione della qualità dei servizi alberghieri siano adeguatamente formati al rispetto degli standard relativi ed ampiamente informati sul livello di qualità raggiunto e da raggiungere nell'unità alberghiera ove operano.

A questo scopo le parti individuano un organismo consultivo-informativo denominato "Osservatorio della qualità" da costituire in ogni singolo albergo, da convocare almeno tre volte all'anno orientativamente entro il primo, secondo ed ultimo trimestre, composto da:
a) direttore, vicedirettore e assistente del direttore;
b)capi servizio;
c)R.S.U/RSA

Tale organismo rappresenta lo strumento attraverso il quale:

1) fornire annualmente informativa completa sugli obiettivi degli standard di qualità fissati per il marchio;
2) far verificare i risultati delle ispezioni di qualità effettuati dai titolari del marchio;
3) dare informazioni sulle iniziative programmate dalla società per mantenere e migliorare gli standard di qualità.

5) Formazione

Le parti sostengono la necessità di disporre di risorse qualificate ed attribuiscono a tale scopo fondamentale importanza ad una iniziativa organica di formazione mirata affinché in un quadro di efficacia ed efficienza si possa proseguire nell’attività di penetrazione sul mercato con i servizi alberghieri multi-brand.

Conseguentemente mentre si lamenta la scarsità delle risorse finanziarie di sostegno alla formazione previste dalla legislazione nazionale si manifesta interesse ad un utilizzo delle opportunità offerte dagli Enti Bilaterali già operanti cui aderisce auspicando la pronta assunzione di iniziative di formazione da parte dell'Ente Bilaterale dell’Industria Turistica non appena reso operativo.

Per ciò che attiene la strategia della formazione è necessario che ogni settore lavorativo abbia un programma di sviluppo e formazione per trasformare l'aggiornamento e la conoscenza in capacità produttiva e creazione di nuove abilità nella consapevolezza che l'investimento in sapere richiede un comportamento attivo da parte dei soggetti che ne fruiscono dal momento che la formazione è attiva soltanto se entrambe i soggetti sono "coinvolti" nel progetto di crescita professionale: la motivazione di chi fa la formazione e di chi ne fruisce. L'attività di formazione ha come obiettivo pertanto lo sviluppo di conoscenze, abilità , informazioni possedute dal personale. Tale obiettivo sarà interpretato e realizzato in funzione degli orientamenti e delle politiche di gestione facendo in modo che la formazione assuma un profilo operativo di intervento in risposta alle esigenze della

organizzazione oltre ché di strategia aziendale, tendenze del mercato del lavoro ed infine le motivazioni del personale. Gli interventi formativi saranno dunque divisi per categorie di referenza in modo da distinguere il tipo di formazione (direzionale, base di settore, funzionale di integrazione) e i soggetti destinatari divisi dunque per specificità ed esigenze professionali. La formazione infatti prevede momenti separati seppure di confronto e comunicativi, tra due livelli di aggiornamento:

- il consolidamento e potenziamento delle professionalità acquisite;
- l'individuazione e sviluppo di nuove professionalità.

Si conviene di costituire una commissione consultiva costituita a livello nazionale, composta da 6 membri, di cui 3 nominati dalle OO.SS e 3 nominati dalla direzione generale di Alliance Alberghi s.r.l., che dovrà procedere entro il 31 marzo 2002 ad un esame congiunto delle professionalità esistenti in azienda, dei relativi profili e predisporre un'apposita relazione, sulle esigenze di formazione della catena alberghiera da sottoporre all' esame di Alliance Alberghi s.r.l.e delle OO.SS nazionali entro il 31 maggio 2002.

Alliance Alberghi s.r.l. e le OO.SS nazionali si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'Ente Bilaterale Nazionale dell' industria turistica e nei confronti degli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti dalle parti firmatarie dei CCNL Federturismo- A.I.C.A e delle OO.SS affinchè essi procedano con uno specifico programma d' interventi formativi o in assenza del quale entro il 31 dicembre 2002 le parti concorderanno un piano essenziale di formazione da finanziare con le risorse messe a disposizione dalle norme in quel momento in vigore.

6) Sicurezza e ambiente di lavoro

Le parti concordano che la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresenti assoluta priorità d'intervento. Alliance Alberghi Srl in ottemperanza agli art. 21 e 22 del capo VI del D.Lgs. 626 (informazione e formazione dei lavoratori) ha provveduto a stilare un dettagliato programma di interventi mirati alla trattazione completa del problema sicurezza che include la informazione e la formazione circa:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività in generale;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei lavoratori;
- i rischi specifici di alcune mansioni.

La formazione è demandata a corsi specifici ed omogenei per livelli lavorativi e quindi fattori di rischio differenziati; la formazione verrà ripetuta in occasione di nuove assunzioni, di trasferimenti o cambiamenti di mansioni.

Inoltre le parti manifestano la propria disponibilità al completamento della elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

7) Premio di risultato

Si premette che le parti hanno adempiuto - dandosene atto reciprocamente - a quanto stabilito dall'art. 11 del vigente CCNL 10 febbraio 1999 circa le modalità, i tempi ed i contenuti degli accordi di secondo livello. Con il presente accordo le parti istituiscono un premio di risultato secondo le modalità (indicatori e parametri) di seguito indicate:

a) campo di applicazione:

- tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'ALLIANCE ALBERGHI Srl in

forza alla data di stipula del presente accordo;
- per i lavoratori a tempo indeterminato che vengono assunti o cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'erogazione del premio sarà corrisposta proporzionalmente al servizio prestato;
- i lavoratori a tempo parziale percepiranno il premio di risultato in proporzione all'orario effettivamente svolto;
- per i lavoratori a tempo determinato di cui alla legge n° 230/1962 e successive modificazioni e integrazioni nonché nei casi stabiliti dal vigente CCNL, il premio di risultato sarà erogato pro-quota solo nei casi di prestazione lavorativa non inferiore a tre mesi;
- il premio di risultato sarà , inoltre, erogato ai giovani assunti con C.F.L. e con contratto d'apprendistato.
- il premio di risultato è divisibile in ventiseiesimi.

b) indicatori e parametri:

- fatturato: saranno erogate £ 5.600 a ciascun lavoratore per ogni milione di fatturato pro-capite nell'esercizio alberghiero in cui presta effettivo servizio. In caso di raggiungimento del budget o si superi lo *stesso importo sarà elevato a* £.6.200 per ogni milione di fatturato pro-capite;
- tasso occupazione camere (TOC): saranno erogate £. 15.000 per camera disponibile giornalmente in caso di raggiungimento del budget, da ripartire tra il personale in forza al 31 dicembre di ciascun anno. Nel caso di superamento del budget occupazionale (TOC) si da luogo ad una erogazione di £. 25.000 ogni mezzo punto (0,5) percentuale di occupazione camere in più rispetto al budget, per camera disponibile giornalmente, da distribuire tra il personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno.
- ricavo medio per camera occupata (RMCO) : qualora si raggiunga il budget sul ricavo medio per camera verranno erogate £ 15.000 per camera disponibile giornalmente da dividere tra il personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno.

Qualora si realizzi il superamento del budget verrà erogato l'importo di £ 25.000 per ogni 1.000 lire di ricavo in più rispetto al budget, per camera disponibile giornalmente, da distribuire tra il personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno.
Si allega al presente accordo l'indicazione del budget aziendale distinto per albergo (allegato A);

c) modalità di erogazione:

L'erogazione del premio avverrà trimestralmente per quanto attiene l'indicatore di fatturato.
Con la retribuzione del mese di gennaio di ciascun anno verrà erogato il premio riguardante il raggiungimento o superamento degli obiettivi di budget.
Le somme erogate a titolo di premio non saranno utili ai fini di alcun istituto contrattuale e di legge.
Verrà corrisposto il 90% dell'incremento previsto per il raggiungimento del budget qualora in ciascuna unità produttiva non sia raggiunto il budget stabilito in ciascun anno e lo scostamento non superi: l'1% dei ricavi, lo 0,2% dell'occupazione camere, le lire 200 del prezzo medio per camera.

Sede Centrale: tenuto conto delle oggettive difficoltà a determinare obiettivi parametri di produttività, le parti convengono che il premio di risultato venga calcolato sulla base dell'85% del rendimento medio degli esercizi alberghieri riferito all'indicatore del fatturato.

Le parti concordano, che in presenza di investimenti per il rinnovo delle camere, degli

spazi comuni e delle sale ristorante che possano determinare riduzione di organico o in presenza di sopravvenuti mutamenti delle politiche commerciali che influenzano concretamente l'indicatore tasso occupazione camere (TOC), sulla necessità di svolgere un esame congiunto delle parti a livello nazionale per assumere le decisioni conseguenti in merito all'erogazione del premio di risultato.
Analoga procedura di esame congiunto si ritiene doversi applicare in occasione di eventi eccezionali che influenzano il mercato turistico alberghiero.

8) Processi di terziarizzazione

Alliance Alberghi Srl non ha in atto processi di terziarizzazione e, comunque si dichiara pronta, ove se ne verificasse l'eventuale necessità, ad un esame congiunto preventivo con le RSU/RSA e le OO.SS. in quanto iniziative con rilevante ricaduta sui livelli occupazionali e sugli assetti professionali secondo quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL.

9) Infortunio

A far data dal 1/7/2001 l'azienda si impegna ad erogare a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, nonchè ai giovani assunti con CFL e con rapporto di apprendistato, a titolo di anticipazione l' indennità di infortunio , regolata dall'art.111 CCNL A.I.C.A. e dal DPR 30 giugno 1965 n°1124, al fine di facilitare ai soli fini amministrativi la percezione dell'indennità.
A tale scopo l'azienda nella denuncia d'infortunio dichiarerà di volersi avvalere dell'art.70 del succitato "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" per consentire il recupero della somma anticipata nel momento in cui l'INAIL provvederà alla relativa liquidazione.
L'azienda procederà al recupero degli importi erogati a titolo di anticipazione qualora l'infortunio non fosse riconosciuto tale dall' INAIL

10) Testo unico

Le parti concordano sull'utilità di un testo di armonizzazione delle norme contrattuali vigenti e a tal fine nomineranno una commissione paritetica con lo specifico incarico di predisporre un testo riepilogativo degli accordi vigenti. Gli accordi sindacali precedentemente stipulati ed in quanto applicabili continueranno a produrre i loro effetti

11) Decorrenza e durata.

Il presente accordo decorre dal 1.1.2001 ed avrà vigore sino al 31.12.2004 e continuerà a produrre effetti fino alla data del successivo accordo di rinnovo.

Le parti si danno atto che l'azienda ha fornito e illustrato gli elementi di valutazione e delle situazioni di fatto sia dei risultati del previgente accordo aziendale sia dei risultati distinti per unità produttiva con le probabili ricadute di erogazione.

Al termine del primo anno d'applicazione del presente accordo , le Parti daranno luogo ad un incontro finalizzato alla verifica dell'andamento del premio di risultato ed all'eventuale modifica degli indicatori di cui al presente accordo.

Le parti con il presente accordo stabiliscono che il premio di risultato deve intendersi onnicomprensivo, ciò in quanto si è tenuto conto di ogni incidenza retributiva. Detto premio

pertanto non avrà alcun riflesso sugli istituti contrattuali legali diretti e indiretti- della retribuzione.

Il premio di risultato di cui al presente accordo risulta conforme al protocollo d'intesa Governo-Confindustria- OO.SS dei lavoratori del 23 luglio 1993 , nonché alla legge 23 maggio 1997 n° 135.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLIANCE ALBERGHI SRL ALLEGATO A
BUDGET 2001

ALBERGO	FATTURATO IN MILIONI	T.O.C.	R.M.C.O.
BOLOGNA	7.529	61,6%	158.613
CAGLIARI	5.015	54,8%	121.704
CATANIA	2.999	77,4%	149.201
FIRENZE	9.887	71,4%	169.119
MI-ASSAGO	11.908	64,6%	147.379
MI-SAN DONATO	29.976	61,6%	176.442
MODENA	5.924	53,1%	122.894
PALERMO	4.282	62,2%	139.484
ROMA	14.790	77,4%	163.801
SIRACUSA	3.418	60,5%	147.958
TORINO	3.071	42,6%	143.695
TRIESTE	3.034	54,8%	132.828
VENEZIA	11.782	78,9%	150.336
VERONA	4.384	58,0%	124.711
VICENZA	5.264	55,7%	132.628