IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 16 maggio 1997, in Roma, presso la sede di AICA (Palazzo Confindustria), si sono incontrati:
- l'AFI, rappresentata dai Sig.ri Felice Piccirillo, Elio Galli e Sabatino Natalucci, assistiti dal dr. Evandro Fontana e dal Sig. Roberto Pedrazzi Segretario Generale di AICA;
- le Segreterie nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL rappresentate rispettivamente dai Sig.ri Ivano Corraini, Antonio Michelagnoli e Michele Malerba;
- le strutture territoriali provinciali;
- le R.S.U.,

per esaminare le richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali confederati con la piattaforma rivendicativa del 15 novembre 1996. 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.

Afi Hotels Limited SpA è una joint venture tra Forte e Agip Petroli. Ha iniziato la sua attività nel Dicembre del 1992 gestendo 18 alberghi rilevati dalla Semigranturismo attualmente in liquidazione.
Al fine di riallineare unità alberghiere obsolete sul mercato nazionale e per acquisire nuove quote di mercato nazionale e internazionale è stato necessario procedere a ristrutturazioni con investimenti che hanno raggiunto i 50 miliardi di lire.
Unitamente all'ammodernamento del prodotto fisico la compagnia ha ritenuto di vitale importanza investire sulle risorse umane dando attenzione a interventi quali l'aggiornamento e la formazione del personale al fine di soddisfare esigenze dei mercato in continua evoluzione e sempre più competitivo.
A tal fine sono stati impegnati 2 esperti a tempo pieno per l'aggiornamento e la formazione che contribuiscono a determinare un'evoluzione nella struttura organizzativa e operativa dell'azienda.
Sforzi sono stati prodotti per trasmettere la percezione di alberghi di nuova generazione privi di ricercatezze inutili ma orientati ai bisogni di una clientela giovane, esigente, con pretese di servizio cordiale ed efficiente e con tariffe competitive sul mercato dell'ospitalità.
La società ha inoltre adeguato il prodotto alle esigenze del mercato congressuale con l'inserimento delle "Academy", aree totalmente dedicate alla clientela per meeting che richiedono tecnologie d'avanguardia.
Sono state altresì introdotte nuove offerte di ristorazione tra cui una linea di alimentazione genuina ed equilibrata al fine di incontrare le esigenze alimentari della clientela che viaggia spesso per lavoro e desidera pasti studiati da esperti dietisti-gastronomi di contenuto gustoso ma leggero.
Nonostante gli sforzi fatti la società dimostra difficoltà di recupero di quote di mercato anche a causa della crisi che attraversa il nostro settore. Tale situazione ha determinato difficoltà rilevanti nel sopportare i costi fissi del personale.
Nonostante tali difficoltà la compagnia è orientata ad introdurre nuovi modelli di gestione che prevedono la continuazione di azioni migliorative del prodotto e del servizio puntando sulla riqualificazione e motivazione del personale.

2) Diritti d'informazione e relazioni industriali.

Le parti ritengono importante che nella Catena AFI Hotels 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 sua valida affermazione sul mercato e, nel contempo, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

A tal fine si conviene:

a) Diritto di informazione a livello nazionale

In adesione e attuazione dell'art.2 del vigente CCNL, l'AH informerà le OO.SS. e le R.S.U. in apposito incontro annuale, da tenersi possibilmente entro il 30 settembre di ciascun anno:

- sull'andamento economico dell'impresa anche in riferimento agli indicatori utilizzati per definire le quote salariali di cui al punto 5;
- sulle prospettive dell'azienda;
- sui processi riguardanti nuovi insediamenti, ampliamenti e o trasformazioni delle strutture esistenti nonché la loro tempificazione,
- su andamento e le caratteristiche dell'occupazione: quantità e qualità, tipologie di impiego, part-time, full time sia a livello di impresa che articolate per unità produttiva.

In altro apposito incontro annuale, l'AFI, su richiesta, fornirà le informazioni relative alle strategie aziendali per un suo consolidamento e sviluppo sul mercato turistico ed in particolare in merito alle politiche commerciali dell'azienda.

b) Diritto di informazione e confronto a livello di unità produttiva.

Di norma annualmente, entro il 1° trimestre, a livello di unità produttiva, in apposito incontro, l'AFI fornirà alle R.S.U. congiuntamente alle OO.SS. le informazioni relative al budget previsto per unità produttiva relativo al fatturato complessivo dell'albergo, alla percentuale di occupazione camere, al ricavo medio per camera occupata.

A seguito di ciò l'AFI informerà circa i programmi di iniziative commerciali, di servizio, coerenti al raggiungimento degli obiettivi di budget.

In sede di tale incontro si darà luogo, fra le parti, ad un esame riguardante l'organizzazione del lavoro dell'albergo anche sulla base di quanto previsto dall'art. 11 del CCNL nonché, in ordine alla programmazione degli orari, loro distribuzione anche in riferimento all'art.65 del CCNL ed alla flessibilità di cui all'art.67.

Sempre in tale incontro verranno esaminate le questioni occupazionali presenti nell'albergo o negli alberghi del territorio interessato con particolare riferimento a quanto previsto dagli art. 39 e 40 del CCNL in materia di part-time, dell'art.55 in materia di contratti a termine e dall'art.57 in materia di personale extra.

Le parti concordano inoltre di realizzare, entro il 3° trimestre, la verifica dell'andamento degli indicatori economici finalizzati al budget di cui al primo comma.

L'azienda metterà a disposizione degli interessati la documentazione necessaria quale il rendiconto dei ricavi netti mensili dell'unità produttiva nonché, dell'occupazione camere. Tale documentazione verrà fornita per. tutte le unità produttive al fine di consentire alcune comparazioni degli indicatori del premio di risultato di cui al punto 5.

3) Formazione

Le parti sostengono che la gestione delle risorse umane costituisca un fattore importante per lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori e di rimando per una maggiore produttività dell'azienda.
E' necessario dunque 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.
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. Per formazione si intende infatti un processo comunicativo che è fatto di professionalità, spinte al miglioramento e partecipazione alla crescita complessiva dell'azienda.
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. La formazione assume quindi un carattere prospettico volto a salvaguardare e incrementare il valore del capitale umano all'interno dell'azienda che ne è il motore.
Un piano di formazione non può prescindere dai destinatari del percorso di aggiornamento professionale e quindi da una preliminare analisi dei fabbisogni. 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.

Premesso quanto sopra, l'AFI presenterà alle OO.SS. Nazionali successivamente alla stipula del presente contratto collettivo di secondo livello il programma generale sulla formazione, ivi compresa quella relativa alla sicurezza, per un esame congiunto.
I progetti formativi corredati dai contenuti, popolazione coinvolta, obiettivi nonché un consuntivo rispetto ai progetti formativi realizzati nell'anno precedente, saranno oggetto di esame in apposito incontro annuale. Nel corso di tali confronti le parti valuteranno l'opportunità di realizzare strumenti bilaterali per l'indirizzo ed il monitoraggio della formazione nonché per formulare proposte finalizzate agli obiettivi della legge 125/91 (programmi di azioni positive per la parità uomo donna sui luoghi di lavoro). Le parti convengono sulla necessità che l'azienda predisponga specifico corso di formazione per le R.S.U, della durata massima di 8 ore annue frazionabili, per l'illustrazione dei criteri posti a base del presente accordo per il premio di risultato.

Le parti riconoscono la validità degli Enti Bilaterali e auspicano la loro rapida costituzione laddove se ne verificassero i presupposti a livello territoriale.

4) Sicurezza e ambiente di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro stipulato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL in data 22 giugno 1995 e in ottemperanza agli art. 21 e 22 del capo VI del Dlgs. 626 (informazione e formazione dei lavoratori) si prende atto che AFI ha provveduto a stilare un dettagliato programma di interventi mirati alla trattazione completa del problema sicurezza che includa 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.

In particolare per quanto riguarda la informazione dei lavoratori è stato redatto un piano di sicurezza specifico per la lotta contro gli incendi che contiene le norme per il servizio di pronto intervento, l'addestramento per tutto il personale, l'addestramento specifico per alcuni dipendenti nonché alcuni accorgimenti per evitare l'insorgere di un incendio.
Il piano di sicurezza comprende anche un piano di emergenza e l'elenco delle dotazioni finalizzate alla sicurezza antincendio.
Il vademecum è stato consegnato a tutti i dipendenti ed indica anche i nominativi del responsabile della sicurezza di ogni albergo e della squadra addetta al pronto intervento.
Il capitolo della formazione è demandato a corsi specifici ed omogenei per livelli lavorativi e quindi

fattori di rischio differenziati tenendo presente che la formazione verrà ripetuta in occasione di nuove assunzioni, di trasferimenti o cambiamenti di mansioni.

L'impresa si attiverà, nei tempi tecnici necessari, per la copertura assicurativa globale tipo KASKO per tutti i mezzi aziendali guidati dai dipendenti.

5) Premio di risultato.

Si premette che le parti hanno adempiuto - dandosene atto reciprocamente -a quanto stabilito dall'art. 9 del vigente CCNL 17 dicembre 1994 circa le modalità, i tempi ed i contenuti degli accordi di secondo livello.
In particolare si ribadisce che la parte fissa, stabilita dall'art. 4 lettera a) dell'accordo sindacale Semigranturismo/CGIL-CISL-UIL del 10 marzo 1989 recepito dall'AFI, sarà conservata.
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'AFI 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 (part-time orizzontale) o dei periodi di lavoro indicati in contratto (part-time verticale);
- 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 è divisibile in ventiseiesimi.

b) indicatori e parametri:

- fatturato: saranno erogate £. 5.200 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 verranno erogate £. 6.000 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 30 settembre 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 30 settembre 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 30 settembre di ogni anno.

  Qualora si realizzi il superamento del budget verrà erogato l'importo di E. 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 30 settembre 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 fatturato.
  Con la retribuzione del mese di ottobre 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 tini 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 del 85% del rendimento medio degli esercizi alberghieri riferito all'indicatore del fatturato.

Si allegano ad esemplificazione i prospetti 1) 2) e 3) che riassumono in cifra i parametri di cui al presente titolo.

Entro il secondo semestre 1998 le parti si attiveranno per un incontro teso a verificare e valutare la congruità dei parametri definiti con il presente accordo.

6) Comitato aziendale europeo

Entro il mese di settembre 1997 le parti si incontreranno per esaminare l'applicabilità all'AFI della normativa riguardante il comitato aziendale europeo.

7) Collazione dei testi contrattuali vigenti

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre 1997 per realizzare la collazione dei testi degli accordi di gruppo attualmente vigenti.

8) Decorrenza e durata.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1997 ed avrà vigore sino al 31.12.2000 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 della situazione di fatto, sia dei risultati del previgente accordo aziendale, sia dei risultati aziendali distinti per unità produttiva con le probabili ricadute di erogazione.
Al termine del primo biennio di applicazione del presente accordo, le Parti daranno luogo ad un incontro finalizzato alla verifica degli andamenti del premio di risultato per i primi due anni; in particolare le Parti esamineranno la coerenza e la congruità del premio con i principi ispiratori degli obiettivi prefigurati dall'accordo.
Le Parti con il presente accordo stabiliscono che il premio di risultato deve considerarsi 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 Governo-Confindustria-OO.SS. del lavoratori del 23 luglio 1993 nonché al D.L. 25 marzo 1997, n° 67.

Letto, confermato e sottoscritto.

BUDGET 1996/97 DA OTTOBRE A SETTEMBRE ALLEGATO A

	RICAVI	% OCC.	M.R.C.O.
BOLOGNA	6.432	67,8%	111.530
CAGLIARI	4.451	52,3%	98.023
CATANIA	2.308	72,7%	115.347
FIRENZE	8.740	71,6%	122.592
LIVORNO	1.175	55,5%	97.820
ASSAGO	9.774	58,5%	118.470
S. DONATO	28.797	65,1%	140.618

MODENA 4.331 45,3% 110.504
PALERMO 4.166 61,4% 121.147
ROMA 11.801 77,2% 124.468
SIRACUSA 2.689 61,5% 109.154
TORINO 3.432 54,9% 116.155
TRIESTE 3.168 54,4% 93.554
VENEZIA 8.563 70,0% 110.454
VERONA 4.358 56,5% 105.140
VICENZA 5.932 74,4% 115.088

RAGGIUNGIMENTO PREMIO 2 PREMIO3
ALLEGATO 1 BUDGET VENDITE PRO CAPITE 0,5% 1000
FATTURATO MEDIA FATTURATO 5.200 6.000 A B C D
ANNO 1996 DIPEND PRO-CAPITE PREMIO 1 PREMIO 1 15.000 15.000 25.000 25.000

BOLOGNA 5.724.491 40 142 738.548 852.171 53.402 53.402 89.00 49.004
CAGLIARI 4.399.621 36 121 631.485 728.637 53.626 53.626 89.376 89.376
CATANIA 2.187.766 18 118 615.174 709.816 45.611 45.611 76.018 76.018
FIRENZE 8.239.812 61 136 704.6938 13.107 40.358 40.358 67.263 67.263
LIVORNO 1.165.706 11 105 548.513 632.900 68.182 68.182 13.636 13.636
MI ASSAGO 8.563.603 57 150 782.135 902.463 53.656 53.656 89.427 89.427
MI - S.DONATO 24.063.977 124 193 1.003.207 1.157.546 55.700 55.700 92.833 92.833
MODENA 3.704.374 23 158 820.060 946.223 117.865 117.865 196.441 196.441
PALERMO 3.764.318 29 130 674.378 778.129 54.467 54.467 90.778 90.778
ROMA 10.654.002 75 141 732.048 844.671 42.365 42.365 70.608 70.608
SARZANA 1.192.146 9 130 673.724 777.374 83.455 83.455 139.091 139.091
SIRACUSA 2.445.286 15 162 840.468 969.770 86.519 86.519 144.199 1 44.199
TORINO 3.071.072 27 113 588.918 679.520 55.556 55.556 92.593 92.593
TRIESTE 2.832.552 22 127 661.930 763.766 52.105 52.105 86.842 86.842
VENEZIA 7.900.089 57 138 719.217 829.866 49.546 49.546 82.577 82.577
VERONA 4.061.082 29 140 725.646 837.284 60.000 60.000 100.000 100.000
VICENZA 5.642.516 32 174 904.908 1.044.125 60.309 60.309 100.515 100.515
TOTALE 99.612.413 667 140 727.356 839.257 60.748 60.748 101.247 101.247

TOTALE PAGATO BASE + RAGGIUNGiMENTO +SUPERAMENTO DEL BUDGET OCCUPAZIONALE
0,5% 1,0% 1,5% 2,0%
BOLOGNA 1.047.980 1.136.984 1.225.988 1.314.992
CAGLIARI 925.265 1.014.641 1.104.018 1.193.394
CATANIA 877.056 953.074 1.029.092 1.105.110
FIRENZE 961.085 1.028.348 1.095.611 1.162.874
LIVORNO 882.900 996.536 1.110.172 1.223.809
MI - ASSAGO 1.099.203 1.188.630 1.278.058 1.367.485
MI - S.DONATO 1.361.780 1.454.613 1.547.446 1.640.279
MODENA 1.378.394 1.574.836 1.771.277 1.967.718
PALERMO 977.841 1.068.619 1.159.397 1.250.175
ROMA 1.000.008 1.070.616 1.141.224 1.211.831
SARZANA 1.083.374 1.222.465 1.361.556 1.500.646
SIRACUSA 1.287.008 1.431.207 1.575.406 1.719.605

TORINO 883.224 975.817 1.068.409 1.161.002
TRIESTE 954.818 1.041.661 1.128.503 1.215.345
VENEZIA 1.011.535 1.094.112 1.176.689 1.259.266
VERONA 1.057.284 1.157.284 1.257.284 1.357.284
VICENZA 1.265.259 1.365.774 1.466.290 1.566.805
MEDIA 1.062.001 1.163.248 1.264.495 1.365.742

ALLEGATO 3

TOTALE PAGATO BASE + RAGGIUNGIMENTO + SUPERAMENTO DEL BUDGET OCCUPAZIONALE + RMCO

	1.000	2.000	3.000	4.000
BOLOGNA	1.136.984	1.314.992	1.493.001	1.671.009
CAGLIARI	1.014.641	1.193.394	1.372.147	1.550.900
CATANIA	953.074	1.105.110	1.257.147	1.409.183
FIRENZE	1.028.348	1.162.874	1.297.399	1.431.924
LIVORNO	996.536	1.223.809	1.451.081	1.678.354
MI-ASSAGO	1.188.630	1.367.485	1.546.340	1.725.194
MI-S.DONATO	1.454.613	1.640.279	1.825.946	2.011.612
MODENA	1.574.836	1.967.718	2.360.601	2.753.483
PALERMO	1.068.619	1.250.175	1.431.731	1.613.287
ROMA	1.070.616	1.211.831	1.353.047	1.494.262
SARZANA	1.222.465	1.500.646	1.778.828	2.057.010
SIRACUSA	1.431.207	1.719.605	2.008.002	2.296.400
TORINO	975.817	1.161.002	1.346.187	1.531.372
TRIESTE	1.041.661	1.215.345	1.389.029	1.562.713
VENEZIA	1.094.112	1.259.226	1.424.419	1.589.573
VERONA	1.157.284	1.357.284	1.557.284	1.757.284
VICENZA	1.365.774	1.566.805	1.767.836	1.968.867
MEDIA	1.163.284	1.365.742	1.568.237	1.770.731