# IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 23 settembre 1993

tra

- La ITALJOLLY - Compagnia Italiana dei Jolly Hotels S.p.A. rappresentata dai Signori Panozzo Dr. Alberto, Paler Dr. Walter, nonché da una rappresentanza di Direttori della Compagnia in persona dei Signori Francesco Ascoli, Gaetano Carnevale e Sergio Cappetta

e

- la FILCAMS-GGIL, rappresentata dal Sig. Luigi Piacenti
- la FISASCAT-CISL, rappresentata dal sig. Mario Marchetti
- la UILTUCS-UIL, rappresentata dal Sig. Parmenio Stroppa

e il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Aziendali Jolly Hotels, nonché le strutture sindacali territoriali

premesso

- che, in data 4/12/1992 la Compagnia ha presentato alle Organizzazioni Sindacali la documentazione informativa contenente i dati relativi all'andamento economico, alla forza lavoro occupata, nonché agli investimenti effettuati nell'ultimo triennio;

- che dal documento in questione si ricavano altresì le linee strategiche della Compagnia sul mercato interno ed internazionale, nonché i dati salienti dello scenario economico, caratterizzato da una congiuntura economica sfavorevole a livello mondiale;

- che, da allora ad oggi, tale fase si è ulteriormente aggravata e richiede, per essere adeguatamente fronteggiata, misure di emergenza volte da un lato a recuperare efficienza e produttività delle strutture alberghiere, dall'altro a migliorare il livello di coinvolgimento dei lavoratori, rendendoli partecipi degli sforzi prodotti dalla Compagnia per il superamento delle difficoltà in atto;

tutto quanto premesso

si conviene quanto segue:

1) RELAZIONI SINDACALI E DIRITTO DI INFORMAZIONE

- Le parti riconoscono essenziale, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui alla premessa, consolidare relazioni sindacali di buon livello, fondate sul riconoscimento delle reciproche, distinte funzioni;

- in particolare la Compagnia rivendica il pieno rispetto delle proprie prerogative

di conduzione degli esercizi alberghieri e riconosce, d'altro canto, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie ed alle loro strutture periferiche, piena titolarità di rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

Ciò premesso, le parti si impegnano ad adottare, nell'ambito dei reciproci rapporti, atteggiamenti improntati a coerenza con i principi sopra richiamati, nella consapevolezza che la sfida all'emergenza può essere vinta soltanto attraverso sforzi congiunti.

In tale contesto l'Azienda riconosce al diritto di informazione preventiva un ruolo fondamentale per una corretta gestione dei rapporti ai vari livelli.

a) informativa a livello nazionale

Le parti, onde attentamente monitorare le prospettive aziendali ed i relativi riflessi sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, nonché altre tematiche inerenti la gestione del presente accordo, procedono all'istituzione di un "Comitato Paritetico".

Il suddetto Comitato sarà composto complessivamente di 6 membri, 3 per ciascuna delle parti.
Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti comunicheranno i nominativi dei Membri effettivi e degli eventuali membri supplenti.

Il Comitato paritetico si riunirà, in Roma, ordinariamente con cadenza semestrale, allo scopo di esaminare la situazione della Compagnia nel suo complesso, nonché eventuali, rilevanti modifiche di carattere organizzativo.

Il Comitato stesso potrà inoltre essere convocato (e dovrà riunirsi entro 10 giorni dalla motivata richiesta di una delle parti) ove si rendesse necessario rimuovere gravi momenti di criticità nei rapporti bilaterali o laddove sussistessero motivi urgenti, in particolare suscettibili di implicazioni negative sul piano occupazionale.

b) Informativa a livello periferico

L'andamento del lavoro e dei risultati economici conseguiti saranno oggetto di confronto trimestrale a livello di unità produttive anche ai fini della comunicazione delle rese di premio: nel corso di tali incontri verranno messi a disposizione delle R.S.A.- nel rispetto del loro specifico ruolo - i dati relativi al fatturato, all'organico, al numero di presenze clienti e all'indice di occupazione delle camere.

Negli incontri periodici a livello di unità produttiva, le parti procederanno altresì alla pratica attuazione delle misure delineate al capo seguente in tema di flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

Quanto sopra esaurisce il diritto all'informazione dei lavoratori, salvo nel caso in cui si renda necessario adottare rilevanti modifiche all'organizzazione del lavoro dell'unità produttiva, che comporti variazioni dell'orario di lavoro, dei turni di lavoro, delle mansioni e possibili ripercussioni sul tempo libero dei lavoratori.

2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti riconoscono che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono essere finalizzati al miglioramento della qualità del servizio offerto alla clientela, ricercando possibili soluzioni atte a renderlo compatibile con il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.
Per realizzare tale obiettivo si conviene di sviluppare confronti a livello territoriale e/o per singolo albergo, per definire modelli organizzativi all'interno dei quali dovranno essere esaminate e risolte tutte le problematiche di riferimento.

3) FUNGIBILTA' PROFESSIONALE

All'interno dei confronti di cui sopra si conviene di affrontare e risolvere gli aspetti relativi ad un più razionale e produttivo utilizzo quantitativo e qualitativo della forza lavoro.
Al riguardo vengono qui appresso elencate figure professionali alle quali possono essere attribuite specifiche aree di intervento, compatibilmente con le caratteristiche professionali e d'inquadramento dei lavoratori interessati.

FIGURA PROFESSIONALE AREA DI INTERVENTO
DI MOBILITA'

Addetto alle vendite Ricevimento
Centralino

Impiegato amministrativo Ricevimento
Cassa
Porta controllo
Centralino

Segretario Ric. cassa Portineria
Amministrazione
Vendite

Portiere Ricevimento
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

Personale di fatica Cucina
Cucina personale

Barman Ristorante
Piani
Banchetti

Chef de rang, sala, piani Ristorante
Piani
Banchetti
Bar
Frigo bar
Caffetteria

Governante Guardaroba

Commis ristorante Sala
Piani
Bar
Banchetti

Sono fatte salve le consuetudini giù in atto.
Eventuali altre figure professionali saranno individuate a livello locale.

NORMA APPLICATIVA

A livello di unità produttiva, si svolgeranno incontri per dare attuazione a quanto sopra concordemente stabilito in relazione alle esigenze tecnico-organizzative di ogni singolo esercizio, nella misura necessaria, per esaminare e verificare le implicazioni gestionali e gli assetti organizzativi specifici.

4) PROTOCOLLO EMERGENZA

Visto quanto in premessa dell'ipotesi di accordo, l'Azienda è impegnata a promuovere ogni iniziativa di carattere finanziario, commerciale, organizzativo, atto a rilanciare l'immagine e le qualificazione delle proprie strutture per recuperare quote di mercato e far fronte alla sempre più agguerrita concorrenza.

Per il proprio rilancio l'Azienda riconosce la validità di un più accentuato decentramento delle relazioni sindacali.
Tenuto conto di quanto sopra, nonché per contribuire al superamento della fase di emergenza, le Organizzazioni sindacali convengono con l'Azienda di definire il seguente piano straordinario di interventi:

a) nelle aree di Torino e Milano dove è più acuta la caduta della domanda con i conseguenti, contingenti problemi occupazionali, è prevista la flessibilità di utilizzo - presso altri alberghi della Compagnia siti sulla stessa piazza - di lavoratori o lavoratrici non utilizzati o sottoutilizzati nei rispettivi alberghi.
La Direzione dell’Albergo verificherà all'inizio di ogni mese con la RSA il numero dei lavoratori interessati alla mobilità su piazza, definendone nel contempo le condizioni di trasferimento temporaneo.

b) Orari di lavoro.
Si conviene che, previa verifica con la R.S.A., acquisita la disponibilità dei singoli lavoratori, quote dio lavoro straordinario potranno, in sostituzione del relativo pagamento, essere recuperate sotto forma di riposo compensativo.
In relazione all'art. 71 e fermo restando quanto altro previsto dal vigente C.C.N.L. Turismo si conviene che, per tutto il periodo di vigenza del presente protocollo, il numero delle settimane in cui potrà essere prestata un'attività lavorativa maggiore di 40 ore settimanali potrà essere portato a 10; viene conseguentemente portato a 20 il numero delle settimane di recupero previsto dal 4° comma dell'art. 71.

c) Decorrenza e durata
Questo protocollo di emergenza si intende valido a decorrere dalla data della sua firma con scadenza al 30 ottobre 1994.
Un mese prima della data indicata come scadenza, le parti procederanno ad una verifica.

5) PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti dichiarano cessato ad ogni effetto, dalla data della firma della presente Ipotesi di Accordo, il premio di produttività istituito con l'Accordo Integrativo Aziendale del 1988.

In sostituzione di detto premio, le parti istituiscono - a decorrere dal 1° gennaio 1994 e per la durata dell'intero accordo - un nuovo meccanismo di incentivazione economica dei lavoratori basato su criteri di produttività e redditività tra loro integrati.

Il meccanismo di articolazione del premio è quello risultante dall'allegato a).
Il nuovo meccanismo di premio avrà durata sperimentale per tutta la durata del contratto.
In ragione di ciò, le parti - al termine del primo anno - si incontreranno per valutarne l'andamento ed i risultati di resa per i lavoratori, apportando eventuali variazioni e/o correttivi che si rendessero necessari alla luce di intervenute e verificate anomalie di funzionamento.

NORMA TRANSITORIA

Le rese di premio relative al secondo semestre 1993, maturate sulla base del vecchio meccanismo, saranno liquidate in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di ottobre 1993, come da allegato tabella b).

6) UNA TANTUM

Ad integrazione delle rese di premio relative all'anno 1994, la Compagnia erogherà, a titolo di una tantum, gli importi con relative scadenze di cui alla tabella allegato c).

L'articolazione di tali importi su tra fasce di valori si rapporta alla media delle rese di premio maturate da ciascun esercizio alberghiero nell'ultimo triennio.

7) TESTO CONTRATTUALE

Vengono interamente richiamate e recepite nella presente contrattazione le pattuizioni contenute nei precedenti Contratti Integrativi Aziendali, stipulati con le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria in data 28/3/1980, 7/06/1983, 26/07/1988; al riguardo le parti si impegnano a procedere successivamente alla stesura di un unico testo contrattuale
coordinato.

8) FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Compagnia ha esposto alle Organizzazioni Sindacali, che ne prendono atto, i programmi sinora svolti per il miglioramento della qualità del servizio e per la promozione professionale dei lavoratori.

Le parti convengono altresì, sulla base di quanto previsto dall'accordo Governo - Parti sociali del 23/07/93 ed in relazione agli Orientamenti Comunitari in materia, di promuovere congiuntamente progetti di formazione e di riqualificazione dei lavoratori commisurati alle specifiche caratteristiche dei mercati locali, nonché alle esigenze gestionali dei singoli esercizi alberghieri.
Al riguardo le parti definiranno in apposito incontro programmi, modalità e tempi di attuazione dei percorsi formativi.

9) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data della firma ed avrà scadenza il 30 settembre 1996.
Le parti si incontreranno per il rinnovo, sei mesi prima della scadenza.