IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO JOLLY HOTELS

Il giorno 12 luglio 2006, in Roma

tra

la Jolly Hotels rappresentata dai Sigg. Luca Vignaga e Riccardo Mattion, nonché da una rappresentanza di Direttori della Compagnia nelle persone dei Sigg. Andrea Baldi, Marco Boni, Giovanni Cervera e Santino Giusti, assistita dall'Unione degli Industriali di Roma nella persona del Sig. Ubaldo Marvardi;

e

la FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata dal Sig.Carmelo Caravella
la FISASCAT CISL Nazionale rappresentata dal Sig. Mario Piovesan
la UILTUCS UIL Nazionale rappresentata dal Sig. Emilio Fargnoli
unitamente alle proprie strutture territoriali di Liguria, Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Campania, Sicilia e alle RSA/RSU delle unità alberghiere della Compagnia

è stata definita la contrattazione di secondo livello nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal vigente CCNL AICA 16 ottobre 2003.

PREMESSA

- Jolly Hotels ha un prodotto (da intendersi come la somma della location, dell'immobile e del servizio) rivolto a chi viaggia per lavoro, alla clientela congressuale e leisure.
La Compagnia sta investendo per mantenere all'avanguardia le sue strutture, altresì sta attuando una organizzazione in grado di adottare sistemi di revenue management tali da elevare il ricavo medio per presenza, oltre che l'occupazione camere.

- La presenza in Italia ed all'Estero si realizza attraverso, la gestione diretta, il franchising e il management.

- Successivamente alla sottoscrizione del precedente Accordo Integrativo Aziendale (21 Marzo 2001) la situazione economica mondiale è precipitata coinvolgendo l'intero settore del Turismo. I tragici eventi internazionali, infatti, hanno pesantemente impattato sulla propensione a viaggiare della clientela. Contemporaneamente, la competitività sul mercato italiano è cresciuta e la diffusione di internet, con i conseguenti nuovi sistemi di prenotazione e il cambiamento delle esigenze della clientela, sempre piu' attenta ad un corretto rapporto qualità/prezzo, comportano una continua attenzione alle tariffe e all'organizzazione del servizio. Il cambio di scenario, sopra descritto, ha determinato, per la Compagnia, risultati negativi di gestione negli ultimi anni.

- Sono state poste in atto operazioni straordinarie che hanno creato plusvalenze patrimoniali finalizzate alla salvaguardia del Patrimonio netto contabile della Compagnia e a frenare il peggioramento dell'indebitamento, consentendo, nel contempo, di proseguire nella importante opera di ristrutturazione degli alberghi esistenti.
Nel maggio del 2005 la Compagnia ha individuato un piano le cui linee principali sono state esposte alle OO.SS, focalizzato a realizzare, quanto prima, un *turn around* attraverso la crescita dei ricavi, la riduzione di tutti i costi, l'aumento della produttività e la contrazione del debito.

- Il 2006 sta presentando i primi segnali di inversione di tendenza anche se si tratta di una situazione non generalizzata e – comunque - non ancora soddisfacente sotto il profilo reddituale soprattutto per l'Italia che, rispetto alle altre location europee, fa registrare incrementi inferiori.

- Le Parti, nel presupposto che un moderno sistema di relazioni industriali - improntato alla correttezza, alla trasparenza ed al riconoscimento dei diversi ruoli e responsabilità derivanti dagli interessi di cui ciascuna parte è portatrice - costituisce un valore, confermano di voler proseguire in quello realizzato in Jolly Hotels sia a livello nazionale che di unità alberghiera; quest'ultima è il luogo principale dove il dialogo, lo scambio di informazioni, la ricerca e la condivisione di idonee soluzioni possono permettere la prevenzione dei conflitti e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

- Il sistema sopra ricordato ha consentito alle Parti di individuare, con il presente accordo, le convergenze per coniugare la competitività aziendale con la stabilità

dell'occupazione nella Jolly Hotels. Altresì, ha posto le basi perché vi sia uno sviluppo dell'Azienda e, conseguentemente, dei livelli occupazionali anche attraverso il miglioramento del rapporto costo del personale/ricavi.

Tutto ciò premesso,

le Parti, dopo un ampio confronto, hanno convenuto quanto segue, a partire dalle premesse che costituiscono parte integrante della presente intesa**.**

A) RELAZIONI SINDACALI

Le Parti convengono sull'opportunità di strutturare le relazioni sindacali attraverso dei livelli di confronto (Nazionale, Area 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 e le materie sotto descritte, sono orientate a privilegiare - in particolare a livello di unità alberghiera - il dialogo, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi che via via si presenteranno e presuppongono, pertanto, un orientamento delle parti conseguente.

Livelli	Materie oggetto di informazione	Materie oggetto di contrattazione	Soggetti

Livello Nazionale	- Azienda, Mercato - Occupazione camere, Revpar - Investimenti - Andamento Premio Risultato - Programmi di ristrutturazione, programmi di franchising, di management, di dismissioni - Sicurezza (D.Lgs. n. 626/94) - Formazione/Addestramento - Andamento Organico	- Accordo Integrativo Aziendale - Struttura e parametri Premio Risultato - Nuove professionalità e conseguenti inquadramenti - Fungibilita' - Composizione controversie emerse a livelli inferiori - Misure atte a superare crisi aziendale - Terziarizzazioni di attività di più unità alberghiere -Mercato del lavoro: adempimenti normativi	- Segr. Nazionali OO.SS. - Coord. Nazionale Aziendale - OO.SS. Territoriali - Direzione Gruppo - Ass.Datoriale
Livello Area	- Mercato, Occupazione camere - Cessioni/cessazioni unità alberghiere e acquisizioni - Processi formativi	- Mobilità e flessibilità - Mercato del lavoro: adempimenti normativi - Iniziativa inerenti le pari opportunità (L.125/91) - Analisi e proposte di nuove professionalità	- RSA/RSU e - OO.SS. Territoriali - Rappresentante del Gruppo - Direzioni Albergo coinvolte - Ass.Datoriale
Livello Hotel	- Volumi produttivi - Standard operativi - Andamento Premio Risultato - Livelli di inquadramento - Formazione/Addestramento - Programmi di ristrutturazione	- Organizzazione del lavoro - Orario di lavoro, ferie - Analisi e proposte di nuove professionalità - Ambiente di lavoro - Misure atte a superare crisi unita' alberghiere - Terziarizzazioni di attività dell'unità alberghiera - Mercato del lavoro: adempimenti normativi	- RSA/RSU - OO. SS. Territoriale - Direzione Albergo - Ass. Datoriale

Comitato Nazionale Aziendale di Coordinamento

Le Parti, al fine di affrontare le tematiche di ordine aziendali di ordine nazionale, confermano la costituzione di un comitato Nazionale Aziendale di Coordinamento delle RSU/RSA, la cui composizione e le agibilità saranno successivamente definite.

B) FORMAZIONE/ADDESTRAMENTO

Le Parti, nel riconfermare la centralità delle risorse umane per erogare un servizio di sempre maggiore qualità e nella logica del long life learning (formazione durante tutto l'arco della vita lavorativa al fine di mantenere/incrementare le singole competenze), ritengono necessario implementare lo scambio di informazioni ed opinioni sulle tematiche riguardanti la formazione/addestramento, fermo restando l'autonomia aziendale nella progettazione e realizzazione dei corsi, tramite appositi incontri annuali a livello nazionale e di unita' alberghiera.
Oltre i percorsi di formazione/addestramento per gli apprendisti, saranno oggetto di valutazione delle Parti i progetti finanziati da Fondimpresa e quelli che vedono coinvolti l'Ente Bilaterale Nazionale Federturismo e/o gli Enti Bilaterali Territoriali, ove esistenti.
A tale proposito viene costituita una Commissione Nazionale per la formazione/addestramento complessivamente composta da 6 componenti, di cui 3 componenti aziendali e 3 sindacali.

C) MALATTIA

Le Parti concordano che, a far data dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sarà interamente a carico dell'Azienda.
Al verificarsi di assenze per malattia il lavoratore ne darà comunicazione all'Azienda all'atto del verificarsi della stessa.
L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda il più presto possibile e comunque almeno otto ore prima dell'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e, quindi, fornire il miglior servizio al cliente.

D) ASSUNZIONI

Allo scopo da un lato di incrementare l'occupazione attraverso la stabilizzazione dei dipendenti, in particolare di quelli con rapporto di lavoro "extra" e di quelli con contratto a tempo determinato e dall'altro di migliorare il livello di competitività aziendale, le Parti hanno individuato, in via sperimentale, le misure - di seguito specificate - per le nuove assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato e/o assunzioni a tempo determinato successivamente confermate a tempo indeterminato. Sono esclusi i

contratti disciplinati dal CCNL AICA per le “Aziende di Stagione” (Aziende aventi una chiusura continuativa di almeno 70 giorni o non continuativa di almeno 120 giorni).

1.1. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sarà applicato quanto previsto attualmente ad esclusione delle somme di salario previste dagli accordi aziendali nazionali e locali allo stato in vigore. L’equivalente di dette somme, che avrebbero maturato per i mesi prestati in servizio, verrà riconosciuto *una tantum* con le competenze di fine rapporto .

1.2. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato sarà applicato quanto previsto attualmente, ad esclusione delle somme di salario previste dagli accordi aziendali nazionali e locali allo stato in vigore, che verranno riconosciute dopo un’anzianità aziendale di 36 mesi.

1.3. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato che dovessero essere confermati a tempo indeterminato, quanto previsto al precedente punto 1.2, in relazione al salario previsto negli accordi aziendali nazionali e locali allo stato in vigore, troverà applicazione dopo 42 mesi dalla data di inizio del primo rapporto di lavoro senza soluzione di continuità.

1.4. Quanto sopra definito si applicherà a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

2. Apprendistato

L’apprendistato verrà utilizzato, nel rispetto delle previsioni normative ed escludendo quanto previsto al precedente punto 1.1, per far fronte alla necessita’ di assunzione nei diversi reparti di ciascun albergo.

Le Parti riconfermano la validità dell’apprendistato, quale contratto di lavoro a causa mista e, quindi, in grado, attraverso l’erogazione della formazione, di consentire lo sviluppo professionale del dipendente con conseguenti miglioramenti degli standard produttivi e qualitativi aziendali.

Le Parti – quanto prima - si impegnano nell’ambito di uno specifico confronto a livello nazionale in sede AICA a favorire la definizione della disciplina dell’apprendistato professionalizzante, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge.

3. Verifiche

Le Parti, al fine di verificare la funzionalità della sperimentazione, definita nei punti precedenti, finalizzata al miglioramento della situazione aziendale, convengono di effettuare incontri periodici, su richiesta di una delle parti, a livello nazionale e territoriale anche in coerenza con quanto stabilito dal capitolo informazione dell’art. 60 del vigente CCNL AICA.

E) PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Le Parti intendono confermare l'istituzione di un Premio di Risultato quale strumento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori ai processi di sviluppo ed ai risultati dell'Azienda, conseguenti al miglioramento della sua posizione di competitività sul mercato.

Atteso quanto sopra, ritengono idonei al raggiungimento degli obiettivi indicati, i seguenti indicatori:
- Produttività di hotel;
- Redditività di hotel.

1) PRODUTTIVITA' DI HOTEL

Definizione di produttività dell'appartamento:

è il rapporto fra il totale delle presenze appartamento ed il totale delle giornate lavorate;

Definizione di produttività della ristorazione:

è il rapporto fra il totale dei pasti serviti ed il totale delle giornate lavorate;

Definizione di totale delle giornate lavorate:

è la somma delle giornate lavorate dal personale fisso, del personale extra, del personale in somministrazione a tempo determinato, delle ore di straordinario trasformate in giornate, delle ore di prestazioni supplementari trasformate in giornate.

Meccanismo

La produttività, come sopra definita e rilevata a fine anno, sia per l'appartamento che per la ristorazione, viene determinata secondo la seguente scala:

da	0	a	6	Euro 0 per punto
da	6,1	a	10	Euro 1,09 per punto
da	10,1	a	14	Euro 1,90 per punto
oltre	14,1			Euro 2,09 per punto

Il metodo di computo valorizza, in base allo scaglione conseguito, tutti i punti di produttività.
Il premio così quantificato si intende per mese e per dipendente.

2) REDDITIVITA' DI HOTEL

Definizione di redditività ai fini del premio :

il parametro di riferimento è l'utile lordo di gestione (G.O.P.) di ogni hotel che tiene conto esclusivamente delle spese di gestione di ogni singolo esercizio.

Ai fini del presente premio si tiene conto dell'utile lordo di gestione rappresentato in percentuale sui ricavi.

Da tale utile viene dedotta la voce "manutenzioni", in quanto tale tipo di spesa dipende dalle disponibilità della Compagnia e non dalla gestione dell'albergo, e aggiunta la voce "IRAP" o l'equivalente qualora nel corso della validità del presente accordo dovesse essere diversamente denominata e/o ridistribuita.

Dall'utile in riferimento, sono esclusi gli affitti passivi e attivi, gli ammortamenti, le spese generali di Direzione Generale, gli oneri e proventi finanziari e straordinari.

Meccanismo:

L'utile lordo, come sopra definito, rilevato a fine anno, viene valorizzato ai fini del presente premio secondo la seguente scala:

a) unità che si colloca tra il 20 e il 24,9% di GOP
da 0 a 19,9% Euro 0
da 20 a 24,9% Euro 1,01
b) unità che si colloca tra il 25 e il 29,9% di GOP
da 0 a 19,9% Euro 0
da 20 a 29,9% Euro 1,07

c) unità che si colloca tra il 30 e il 34,9% di GOP
da 0 a 19,9% Euro 0
da 20 a 29,9% Euro 1,20
da 30 a 34,9% Euro 3,52

d) unità che si colloca tra il 35 e il 39,9% di GOP
da 0 a 19,9% Euro 0
da 20 a 29,9% Euro 1,27
da 30 a 34,9% Euro 3,73
da 35 a 39,9% Euro 5,32

e) unità che si colloca sopra il 40% di GOP
da 0 a 19,9% Euro 0
da 20 a 29,9% Euro 1,48
da 30 a 34,9% Euro 4,30
da 35 a 39,9% Euro 6,13

sopra il 40% Euro 6,54

Il premio così quantificato si intende per mese e per dipendente.

3) EROGAZIONE DEL PREMIO

La corresponsione del premio, come sopra definito, avverrà come segue.

Un acconto sulla base dei risultati al 30 giugno di ogni anno di competenza del premio, parametrati su 6 mesi, da erogare con le retribuzioni del successivo mese di agosto.
Il saldo a conguaglio sulla base dei risultati definitivi raggiunti entro il 31 dicembre di ogni anno, da erogarsi con le retribuzioni di febbraio dell'anno successivo.

Il premio viene erogato ai dipendenti che abbiano prestato servizio nell'arco dell'anno solare per almeno 4 mesi complessivi e per periodi minimi di un mese.

Il premio per i part-time è pro quota in relazione alla loro prestazione.

Ai dipendenti non più in forza alle date sopra previste per l'erogazione del premio, la quota maturata di premio verrà corrisposta con le competenze di fine rapporto, avendo a riferimento i dati consuntivati nel semestre precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'erogazione del premio è direttamente proporzionale alle giornate di presenza in servizio.

A tal fine viene definita la quota giornaliera del premio, assumendo convenzionalmente l'indice mensile di cui all'art.100 del vigente CCNL AICA (1/26). La quota giornaliera, pertanto, si ricava dividendo per 312 (26x12) il valore annuale del premio complessivo.

Il valore del premio complessivo maturato sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di maturazione del premio, ad esclusione di: giorni di riposo compensativo, ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali retribuiti, congedo parentale obbligatorio per maternita', congedi per formazione.

L'Azienda comunicherà trimestralmente alle OO.SS. Nazionale e alle RSU/RSA l'andamento del premio tramite apposito report.

Viene confermata la "Commissione per l'andamento del premio di risultato", composta da 3 rappresentanti dell'azienda e da 3 esponenti di parte sindacale, che avrà il compito di verificare gli andamenti degli indicatori del premio di risultato a livello annuale.
Altresì, la Commissione avrà il compito di verificare se i dati relativi all' assenteismo siano superiori a quelli fisiologici. In questo caso, ricercate tempestivamente le cause del fenomeno, proporrà alle parti le soluzioni più idonee per affrontare la questione. La

suddetta Commissione si riunirà nel mese di marzo di ogni anno per verificare i dati dell'anno precedente.

Il suddetto premio ha decorrenza dal 1° gennaio 2006 tenuto conto che le Parti hanno prorogato il precedente premio di risultato per l'anno 2005 (accordo nazionale luglio 2005).

F) DURATA

Il presente accordo avrà scadenza il 31 dicembre 2008.
Le richieste per il rinnovo del presente accordo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della suddetta scadenza.
La presente intesa seguiterà a produrre i suoi effetti sino all'accordo di rinnovo, salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia contrattuale.

G) DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono che, con la stipula del presente accordo, è stata assolta la contrattazione di secondo livello nei termini e nei modi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal vigente CCNL AICA.

Le Parti confermano i precedenti accordi aziendali, ad esclusione di quanto ha formato oggetto alla presente intesa e si impegnano a redigere un testo unico relativo a tutta la normativa aziendale attualmente applicata in Azienda entro il 31 dicembre 2006.

Hanno, altresì, inteso definire l'importo del premio di risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge n.402/96, su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti, di alcun genere.
Inoltre, le somme riconosciute a titolo di premio di risultato sono escluse dalla base di calcolo del TFR.

Infine, le Parti si danno reciprocamente atto che le caratteristiche del premio di risultato, così come definito nel presente accordo, sono conformi a quanto previsto dal già citato Protocollo del 23 luglio 1993 e, pertanto, rientrano nell'ambito di quanto stabilito in materia di decontribuzione dalla legge n.135/97.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma

p. la Jolly Hotels S.p.A.

p. la FILCAMS CGIL

p. la FISASCAT CISL

p. la UILTUCS UIL

p. le RSA/RSU

ALLEGATO ALL'ACCORDO AZIENDALE JOLLY HOTELS DEL 12/07/2006:

ELENCO DELLE UNITA' ALBERGHIERE

Torino Ambasciatori
Torino Ligure
Genova Marina
Genova Plaza
La Spezia
Bergamo
Brescia
Lecco
Milano President
Milano Due
Milano Fiori
Milano Macchiavelli
Milano Touring
Trieste
Vicenza Tiepolo
Ancona
Bologna De la Gare
Bologna Villanova
Ravenna
Firenze
Pisa
Siena
Roma Midas
Roma Leonardo da Vinci
Roma Villa Carpegna
Roma Vittorio Veneto
Caserta
Ischia
Napoli
Palermo
Catania

Roma, 12 luglio 2006

Spett.li
FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTUCS UIL

Con riferimento alla intesa raggiunta in data odierna in ordine al premio di risultato, vi confermiamo che le assenze di dipendenti affetti da gravi patologie, anche a seguito di segnalazioni delle RSU/RSA, verranno prese in considerazione al fine della corresponsione del suddetto premio.

Jolly Hotels S.p.A.