Accordo integrativo aziendale Grand Hotel Molino Stucky s.r.l.

Triennio 2015 - 2017

21/10/2014
Molino Stucky Hilton Venice

Accordo Integrativo aziendale – contrattazione di secondo livello

In attuazione del Protocollo 23 luglio 1993, dell'accordo interconfederale del 22.01.2009 e delle disposizioni contenute nel CCNL Turismo- Federalberghi del 10.02.2010 e successive modifiche, in data 21/10/2014 si sono incontrati:

- i Signori Ilio Rodoni e Gianpiero Caltagirone in rappresentanza della società Grand Hotel Molino Stucky s.r.l in c.p. (da qui in avanti GHMS), nella quale rivestono rispettivamente i ruoli di Direttore Generale e di Direttore Risorse Umane;
- la Sig.ra Anna Corselli ed il Sig. Birahim Mbaye quali Rappresentanti Sindacali Aziendali (da qui in avanti R.S.A.) t
- il Sig. Riccardo Vitulo, in rappresentanza della UIL – Uiltucs territorialmente competente, nel ruolo di Segretario Provinciale;
- il Sig. Andrea Stevanin, in rappresentanza della CISL - Fisascat territorialmente competente;

i quali, nel rispetto delle reciproche autonomie e nell'ambito delle rispettive responsabilità, esprimono convergenza sulle seguenti premesse, che formano parte integrante del presente accordo:

- le parti riconoscono l'esigenza di ottemperare alle disposizioni discendenti dal già citato CCNL del 10.02.2010 e successive modifiche, ne condividono la ratio e concordano, in armonia con le indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del 22.01.2009, nel collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza operativa, efficacia ed altri eventuali elementi riconducibili al miglioramento della competitività ed all'andamento economico dell'impresa;
- le parti riconoscono la necessità di un accordo integrativo aziendale poichè la società GHMS occupa un numero di maestranze superiore alle 15 unità;
- le parti precisano inoltre che gli importi degli elementi economici integrativi determinati attraverso la contrattazione di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. In tal senso, come espressamente richiesto dall'Accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, il CCNL Turismo specifica che le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall' articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni;
- la società GHMS, che gestisce l'Hotel Molino Stucky Hilton Venice, benchè non osservi un formale periodo di chiusura stagionale così come definito dal CCNL Federalberghi 19/07/2003 (art. 77, comma 1), registra di fatto un andamento dei flussi occupazionali e di clientela ciclici e di tipo sinusoidale, così come definiti dall'art. 83, comma 1 del CCNL Federalberghi del 20 febbraio 2010 e successive modifiche e dall'Accordo Comune del settore Turismo siglato in data 12/06/2008;

- le parti concordano nel ritenere che l'erogazione del premio in favore dei lavoratori debba subordinarsi al raggiungimento di una precondizione, più avanti dettagliata; in assenza di questo prerequisito la GHMS non sarà tenuta al riconoscimento di alcun premio nè a compensazioni di altra natura;
- le parti concordano, come stabilito dal citato CCNL del 10.02.2010, l'assorbibilità del premio, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo - Federalberghi, corrisposto nel periodo di maturazione del premio oggetto del presente accordo.

Tutto ciò premesso, le parti stabiliscono la struttura del presente accordo secondo le indicazioni che qui seguono:

Durata dell'accordo e sistemi di rinnovo:

il presente accordo ha vigenza e durata dal 1 gennaio 2015 per complessivi anni 3; entro tre mesi dalla data di scadenza, le parti convocheranno un incontro volto ad analizzare l'andamento dell'accordo di secondo livello, proporre rettifiche, migliorie ed aggiornamenti, fino anche a mutare sostanzialmente l'assetto complessivo del contratto integrativo. Se nel periodo di tempo compreso tra i tre mesi precedenti la scadenza naturale dell'accordo integrativo e la data di scadenza non si dovesse addivenire ad alcun confronto ovvero ad alcun accordo, il presente contratto integrativo sarà ritenuto decaduto e privo di efficacia e subentrerà la disciplina prevista dal vigente CCNL del 18 gennaio 2014 (c.d. "premio di garanzia").

Resta salva l'indicazione del CCNL 10.02.2010 in cui si dispone che nei due mesi antecedenti e nei due mesi successivi la scadenza del contratto integrativo e comunque per un periodo complessivo di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni.

Soggetti beneficiari:

i soggetti beneficiari del presente accordo sono i lavoratori dipendenti della società GHMS che abbiano prestato attività lavorativa per più di 5/12 del periodo di maturazione del premio; ne sono perciò esclusi i lavoratori stagionali in virtù delle precisazioni in premessa, i lavoratori intermittenti e quelli di surroga, ed inoltre eventuali collaboratori parasubordinati. Ne restano altresì esclusi i lavoratori che superano il periodo di comporto. Ai lavoratori che avranno svolto attività lavorativa per il GHMS per un periodo maggiore di 5 mesi ma inferiore a 12, sarà corrisposto il premio in misura "pro rata" rispetto alla durata del proprio servizio in relazione al periodo di maturazione.

I lavoratori part time e gli apprendisti potranno percepire il premio in misura percentuale alla prestazione lavorativa nel primo caso ed alla professionalità acquisita nel secondo.

Periodo di maturazione del premio:

Il premio matura nell'arco di tempo tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno.

Definizione degli obiettivi e rilevazione dei risultati:

le parti riconoscono l'opportunità di definire con cadenza annuale gli obiettivi ed i prerequisiti; ciò avverrà nel mese di Aprile di ciascun anno tra i soggetti firmatari del presente accordo e, una volta concordati, saranno comunicati con lettera separata a ciascun lavoratore beneficiario. Tali obiettivi e prerequisiti formeranno parte integrante del presente accordo e saranno allegati allo stesso. I risultati del periodo precedente saranno comunicati ai firmatari del presente accordo sempre nella medesima riunione nel mese di Aprile ed anche tale informazione sarà fornita a ciascun lavoratore beneficiario nella forma scritta. La rilevazione dei risultati sarà elaborata in forma numerica al secondo decimale.

Entità del premio:

Con il fine di stimolare in modo continuo gli sforzi dei lavoratori anche al superamento degli obiettivi e di gratificare in ogni caso i risultati che si approssimano all'obiettivo ma non lo raggiungono nella sua interezza, le parti concordano nel volere dare gradualità al premio e di identificare per ciascuno degli anni di vigenza dell'accordo la necessità di definire nuovi obiettivi che saranno discussi con le RSA e condivisi con i lavoratori ogni anno nel mese di Aprile; concordano altresì nell'identificare gli importi del premio per il raggiungimento degli obiettivi "Soglia, Target e Max" secondo lo schema che segue più sotto.

Tali premi devono intendersi al lordo delle trattenute di Legge, come misura corrispondente al raggiungimento pieno degli obiettivi, in relazione al prerequisito ed agli indicatori di prestazione che di seguito sono precisati.

Le parti concordano sulla gradualità nel raggiungimento del premio secondo lo schema del seguente prospetto:

"Soglia"	"Target"	"MAX"
50% del premio	100% del premio	150% del premio

A titolo esemplificativo si riporta sotto l'importo dei possibili premi per l'anno 2015 parzializzati per ciscuno dei 5 obiettivi, per le ipotesi di raggiungimento dei valori Soglia, Target e Max per ciascun livello:

		Soglia		Target		Max	
Livello		5, 6s, 6 e 7	2,3 e 4	5, 6s, 6 e 7	2,3 e 4	5, 6s, 6 e 7	2,3 e 4
OPERATING EBITDA (K$)	30%	€ 60,00	€ 67,50	€ 120,00	€ 135,00	€ 180,00	€ 202,50
TARGET GOP (K$)	20%	€ 40,00	€ 45,00	€ 80,00	€ 90,00	€ 120,00	€ 135,00
SALT PROPERTY LOYALTY %	20%	€ 40,00	€ 45,00	€ 80,00	€ 90,00	€ 120,00	€ 135,00
REVPAR INDEX	15%	€ 30,00	€ 33,75	€ 60,00	€ 67,50	€ 90,00	€ 101,25
LIGHTSTAY – ENERGY	15%	€ 30,00	€ 33,75	€ 60,00	€ 67,50	€ 90,00	€ 101,25
TOTALE	**100%**	**€200.00**	**€225.00**	**€400.00**	**€450.00**	**€600.00**	**€675.00**

Erogazione del premio:
Il premio verrà erogato, nella misura del raggiungimento Soglia, Target o Max, con le spettanze del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di maturazione

Prerequisito:
Le parti concordano che è requisito indispensabile per l'accesso al premio avere un indice di fattore Bradford inferiore o uguali a 130, ove per fattore Bradford si intende il prodotto dei fattori SxSxD, in cui S è il numero di eventi morbosi avvenuti nel periodo di maturazione del premio e D è la sommatoria dei giorni di assenza nel medesimo periodo a seguito dei predetti eventi morbosi. Si escludono da subito dal calcolo del prerequisito le assenze per maternità obbligatoria e quando questa è facoltativa o anticipata; i mesi di assenza saranno dedotti dal computo e l'entità del premio sarà parametrata agli effettivi mesi di prestazione lavorativa nel corso del periodo di maturazione; inoltre sono esclusi i dipendenti assunti in base agli obblighi della Legge 68/99. Le malattie di comprovata lunga degenza ed altri eventuali casi di esclusione in base al predetto prerequisito saranno valutati congiuntamente alle RSA nella riunione di Aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.

Indicatori di performance:
le parti convengono nell'identificare i seguenti 5 parametri di performance quali determinanti del premio:

a) OPERATING EBITDA – Utile/perdita Operativo ante imposte, ammortamenti e svalutazioni;
b) Target GOP - Indice di Conversione del fatturato in Profitto;
c) SALT – PROPERTY LOYALTY; ovvero l'indice di soddisfazione dei clienti alla voce "property loyalty" nel sistema aziendale SALT;
d) RevPAR INDEX (Revenue per Average Room) – fatturato per camera media
e) LIGHTSTAY ENERGY – indicatore globale di consumo di energia elettrica per camera occupata.

Ciascuno di questi obiettivi concorrerà in misura disgiunta al raggiungimento del risultato complessivo.

Valori Target – obiettivi
Come precedentemente stabilito, i valori obiettivo per l'anno di riferimento saranno comunicati con separata lettera nel mese di Aprile, ovvero quando la struttura Corporate comunicherà gli stessi. Nella medesima comunicazione saranno definiti i valori "soglia" ed il valore "oltre" per ciascuno degli obiettivi e la misura della progressività che sarà data al premio in relazione ai valori intermedi tra i valori soglia, target e max.

Superpremio
Qualora la società Grand Hotel Molino Stucky s.r.l. raggiunga nel corso del periodo di validità del presente accordo il pareggio di bilancio ovvero un utile di esercizio del bilancio civilistico, si

corrisponderà a tutti i beneficiari precedentemente definiti una mensilità aggiuntiva pari alla retribuzione media percepita nel corso dell'anno in cui tale pareggio è stato raggiunto o superato, pro quota in base alla durata del rapporto di lavoro subordinato nel corso del medesimo anno. Il premio sarà corrisposto con le competenze del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso di erogazione del Superpremio questo assorbirà ogni eventuale premio definito dal presente accordo.

Richiamo all'art. 79 CCNL Turismo – Federalberghi

Nella libertà negoziale prevista dagli accordi integrativi aziendali e per quanto indicato dall'art. 79, comma 2°, del CCNL Turismo Federalberghi, le parti concordano che l'Azienda potrà ricorrere alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in rapporto fino al 40% rispetto al totale della forza lavoro occupata a tempo indeterminato, poichè la società GHMS, che gestisce l'Hotel Molino Stucky Hilton Venice, benchè non osservi un formale periodo di chiusura stagionale così come definito dal CCNL Federalberghi 19/07/2003 (art. 77, comma 1), registra di fatto un andamento dei flussi occupazionali e di clientela ciclici e di tipo sinusoidale, così come definiti dall'art. 83, comma 1 del CCNL Federalberghi del 20 febbraio 2010 e successive modifiche e dall'Accordo Comune del settore Turismo siglato in data 12/06/2008;.

Intervallo di riposo tra un turno di servizio ed il successivo

Le parti concordano, come espressamente chiarito dal Ministero del Lavoro con interpello 13 del 2008, di derogare alla norma prevista dall'art.7 del Dlgs 66/2003, e di stabilire che l'intervallo di riposo tra un turno di lavoro ed il successivo non potrà essere inferiore ad 8 ore anzichè 11, per effettive esigenze di servizio.

Flessibilità interdipartimentale:

Posta la corrispondenza che vi dev'essere tra le mansioni svolte e l'inquadramento contrattuale del lavoratore, in un'ottica di flessibilità interdipartimentale in seno ad aziende ad apertura annuale ma con flussi occupazionali di natura ciclica e stagionale, al fine di preservare l'occupazione dei lavoratori ed in un'ottica di formazione continua e di ampliamento delle competenze professionali del lavoratore, le parti altresì concordano nel ritenere coerenti con il dettato Legislativo e Contrattuale la previsione di poter adibire alcuni profili professionali a mansioni diverse nel corso dell'anno e successivamente di adibirli alla precedente mansione o ad altra diversa, anche in reparti affini, ferme restanti le premesse al presente capo ed il divieto di demansionare il lavoratore. L'azienda informerà le RSA delle figure oggetto di tali azioni di flessibilità.

Decontribuzione estesa:

I premi erogabili alla luce del presente accordo integrativo aziendale, così come i premi MIC (Management Incentive Scheme) ed gli altri schemi d'incentivazione legati ad incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività dell'intera azienda e dei quali è incerta la

corresponsione o l'ammontare definitivo, non concorreranno a determinare la base imponibile per il computo della contribuzione sociale, nei limiti previsti dalla Legge.
In tal senso, come espressamente richiesto dall'Accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, il CCNL Turismo specifica che le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall' articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni.

Clausola di salvaguardia:
Le parti si danno atto che, attraverso la stesura e la sottoscrizione del presente accordo, si è data compiuta ed integrale attuazione del secondo livello di contrattazione.
Pertanto il trattamento qui previsto esclude -e in ogni caso assorbe- ogni altro trattamento che dovesse essere introdotto, nel corso di periodo di validità del presente accordo, da contrattazioni collettive di qualsiasi livello.

Grand Hotel Molino Stucky s.r.l
General Manager
Ilio Rodoni

Grand Hotel Molino Stucky s.r.l
Direttore Risorse Umane
Gianpiero Caltagirone

UILTUCS – UIL Venezia
Riccardo Vitulo

FISASCAT – CISL Venezia
Andrea Stevanin

RSA Uiltucs
Anna Corselli

RSA Uiltucs
Birahim Mbaye