- la CIGA HOTELS ITALIA SPA, rappresentata dai Sigg. Antonello de Medici, Giuliano Corsi, Gabriele Fontanesi, Paolo Guarneri, Giorgio Manenti, Nicola Zito, assistiti dal Sig. Carlo Orlandi e dal Segretario dell'AICA, Sig. Roberto Pedrazzi;

- la FILCAMS-CGIL rappresentata dalla Sig.ra Antonia Franceschini

- la FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. PierAngelo Raineri

- la UILTuCS-UIL rappresentata dal Sig. Parmemo Stroppa

- le strutture territoriali sindacali

- le R.S.U.

viene sottoscritta la presente ipotesi d'accordo concernente il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

PREMESSA

Il Gruppo Ciga Hotels Italia e oggi parte integrante della Divisione Europea di ITT-Sheraton, Gruppo leader mondiale nell'ospitalità. Le proprietà esistenti in Italia sono state inserite, da un punto di vista dei posizionamento sul mercato, nelle collezioni "Luxury Collection" o nella gamma "Sheraton Core", in relazione alla tipologia di prodotto offerto alla clientela.
La valorizzazione del prodotto e del servizio sono da considerarsi elemento centrale nella strategia di ITT Sheraton e di Ciga Hotels Italia, mediante una corretta pianificazione commerciale e finanziaria ed una costante attenzione agli investimenti sulle proprietà. Attraverso la continua ricerca di soluzioni per anticipare e soddisfare i bisogni della clientela, Ciga Hotels Italia, vuole raggiungere i massimi livelli di profittabilità e di successo unendo alla corretta gestione dei costi una continua ricerca di miglioramento nella qualità del servizio. A tale riguardo la Divisione europea di ITF Sheraton ha lanciato un programma di Qualità totale con il nome di P.R.O.G.R.E.S.S. su tutte le realtà operative che coinvolge tutti i dipendenti ad ogni livello, attraverso un capillare investimento in formazione e la creazione di gruppi di lavoro interdisciplinari di miglioramento.
Questi obiettivi strategici non possono prescindere dalla attuazione di una politica di sviluppo delle risorse umane volta alla valorizzazione dei talenti ed ad una attiva partecipazione del personale mediante Relazioni Industriali tendenti a valorizzare la trasparenza, il confronto e la collaborazione, finalizzate alla creazione di opportunità occupazionali e professionali.

DIRITTI DI INFORMAZIONI

Nell'ambito delle previsioni di cui all'art.2 del vigente CCNL di categoria, le parti convengono sull'opportunità di prevedere due incontri annuali (di norma entro marzo ed ottobrp di ciascun anno) nel corso dei quali l'Azienda fornisca alle OO.SS. nazionali informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento all'andamento dei flussi turistici, ai risultati

gestionali di gruppo, all'evoluzione degli organici, all'andamento del premio di risultato e dei parametri dello stesso concordati nel presente accordo in base ai dati forniti dall'Azienda alle OO.SS. di cui all'allegato 1.
Le parti si danno atto di aver già provveduto, per il 1996, a tale incombenza (Cfr. all. 2).

RELAZIONI SINDACALI

Le parti intendono strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione né di competenze, né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, preveda, oltre al livello nazionale, un livello di confronto territoriale, al fine di sempre meglio rispondere alle esigenze delle varie unità alberghiere dislocate sul territorio, individuando le soluzioni più idonee e formulando soluzioni concordate che favoriscano, nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi ed economici della Compagnia.
Vengono pertanto individuati i seguenti livelli di confronto, con le relative materie di competenza

1. Livello Nazionale

- Sistema delle Informazioni
- Quadro interventi Sicurezza ed ambiente di lavoro
- Verifica ed analisi dati inerenti redditività e produttività
- Andamenti commerciali ed occupazionali ; in materia di occupazione i dati saranno disaggregati per unità produttiva, tipologia di rapporto di lavoro, inquadramento professionale, sesso.
- Salario incentivante (Premo di risultato)
- Politiche formative
- Coordinamento ed indirizzo Commissione paritetica formazione
- Interventi di cui all'art.4 del vigente CCNL in materia di pari opportunità
- Modalità e fruizione del monte ore dei permessi sindacali
- Altre e specifiche competenze assegnate dal presente accordo

2. Livello Territoriale

2 a. Livello di Area

- Informazioni andamento mercato turistico di Area
- Investimenti e progetti di riqualificazione del prodotto
- Mercato del lavoro
- Tipologie contratti e loro utilizzo (part-time ; C.F.L. ; Stagionalità ; Contratti a termine; Extra etc.)
- Flessibilità e mobilità della manodopera
- Programmi di mobilità di cui all'art.24 del vigente CCNL, su piazza e di reparto.

Le Parti individuano nella maggiorazione del 20%, della paga globale di fatto, l'indennità di cui alla lettera d) dell'art.24 del vigente CCNL.

Per quanto attiene a concordati programmi di utilizzo flessibile di manodopera, potranno essere previste, a fronte dell'effettivo utilizzo ditali strumenti, indennità di valore compreso fra il 5 ed il 20% della paga globale di fatto da determinarsi in sede di confronto di Area in funzione dello strumento utilizzato. Le diverse percentuali di incremento si cumulano fra loro nella misura massima del 40%. Restano salve le indennità già previste definite in altri livelli di contrattazione.

2 b. Livello di albergo

- Problematiche gestionali
- Andamento parametri e definizione obiettivi per premio di risultato
- Flessibilità interna della manodopera
- Organizzazione del lavoro
- Programmazione orari di lavoro e ferie
- Informazioni su dati dell'organico disaggregati per tipologia di rapporto di lavoro, inquadramento, sesso
- Dati su eventuali stages
- Ambiente, Salute e Sicurezza: tali materie saranno trattate a livello di singolo albergo con la partecipazione del Rappresentante dei Lavoratori alla sicurezza nell'ambito dei comitati appositamente costituiti.

Resta ovviamente inteso che il confronto di ciascun livello non potrà avere per oggetto materie già previste e definite in altri livelli di contrattazione.
Le parti confermano che il sopracitato impianto di Relazioni Sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni, e quindi, la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto e/o mancate e inidonee soluzioni, le parti, sulla base della reciproca tutela degli affidamenti si impegnano congiuntamente ad incontrarsi al livello immediatamente successivo a quello in cui è avvenuto il confronto per affrontare le problematiche e concordare le soluzioni più idonee.

CONTRATTI A TERMINE

Le Parti , tenuto conto della peculiarità del mercato turistico e delle specificità degli alberghi Ciga Hotels, convengono che, in Aree non stagionali, l'eventuale superamento della percentuale del 10% per ciascuna unità produttiva, di cui all'art.55 del vigente CCNL, per i contratti a termine, venga definito mediante Accordo a livello territoriale.

FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Le parti individuano nella formazione professionale una risorsa strategica orientata a favorire una maggiore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi Aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela
.
Per raggiungere tale obiettivo CIGA HOTELS ITALIA promuoverà, anche dopo momenti dì specifico confronto con le OO.SS. firmatarie di questo Accordo, tutte le iniziative tese a far

crescere le risorse umane sia nel senso di maggiore responsabilizzazione dei singoli, che di stimolo di proposte volte alla soddisfazione del cliente, attraverso l'addestramento individuale e l'utilizzo di gruppi di lavoro interdisciplinari.
La formazione professionale, sviluppata anche attraverso l'implementazione delle strutture di Area, sarà indirizzata

- al consolidamento e potenziamento delle professionalità esistenti adeguando queste ultime , sia intermini di contenuti che di strumenti utilizzati a supporto, alle nuove e mutevoli esigenze del mercato

- alla individuazione ed allo sviluppo delle nuove professionalità anche in relazione alle necessità di integrazione nel Gruppo ITT-SHERATON

Allo scopo di supportare adeguatamente,la fase progettuale dei vari percorsi formativi, si conviene di istituire a livello Nazionale la Commissione paritetica per la formazione professionale, costituita da sei membri in possesso di adeguata preparazione professionale, di cui tre nominati dall'azienda e tre nominati dalle OO.SS. Ai lavori di tale organismo paritetico, potranno partecipare rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, su materie e progetti di interesse specifico.

La Commissione che ha natura consultiva è propositiva dovrà:

- monitorare i progetti formativi in essere
- raccogliere informazioni sui nuovi progetti in fase di elaborazione
- proporre nuovi interventi mirati di formazione e/o riqualificazione professionale
- formulare proposte operative sulla ottimizzazione delle metodologie e dei programmi
- formulare proposte operative finalizzate a realizzare gli obiettivi della L.125/91 (programmi di azioni positive per la parità uomo donna sui luoghi di lavoro).
- informare le parti firmatarie del presente accordo su particolari progressi e/o progetti
- orientare progetti formativi specifici su nuove professionalità formulando proposte su percorsi sperimentali di utilizzo delle stesse nelle unità produttive, anche in relazione alle flessibilità e mobilità di Area
- proporre l'inquadramento delle nuove figure professionali
- formulare proposte per un sempre più ampio e proficuo contatto con scuole ed istituti Alberghieri per orientare i giovani alla professione anche mediante Stages di inserimento in Azienda

MOLESTIE SESSUALI

Le parti sono comunemente impegnate a far in modo che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sia effettivamente tutelata.
Si considerano molestie tutti i comportamenti a sfondo o a contenuto sessuale (es: parole, atti, gesti, scritti) che la lavoratrice oil lavoratore oggetto degli stessi esplicitamente non gradisce.

APPALTI

L'Azienda ,nell'ambito delle norme vigenti,conferma la propria volontà di attenersi in materia di appalto a principi e criteri di trasparenza, dichiarandosi disponibile a verifiche su specifiche problematiche in ambito territoriale.

INDENNITA'

Turno spezzato

Ferma restando la vigente normativa aziendale in essere, l'indennità per turno spezzato è rivalutata nella misura del 6% con decorrenza 1 ottobre 1996, più un ulteriore 4% con decorrenza gennaio 1999.

Cassa

Ferma restando la vigente normativa Aziendale in essere, l'indennità di cassa sarà con decorrenza 1 Ottobre 1996 pari a £ 70.000 lorde mensili per i titolari della indennità stessa e di £ 45.000 lorde mensili per le sostituzioni temporanee.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti si impegnano ad incontrarsi dopo la definizione del quadro normativo di riferimento per un esame della materia e delle sue applicazioni.

PREMIO DI RISULTATO

• Nello spirito del precedente accordo integrativo Aziendale, superata la fase di sperimentazione, ai sensi e per gli effetti dell'art.9 del vigente CCNL di categoria, in applicazione del protocollo 23 Luglio 1993, e del D.L. 27.5.96 n.295, le parti convengono di istituire un premio di risultato con la seguente articolazione:

POPOLAZIONE INTERESSATA

• Tutti i dipendenti a tempo indeterminato di Ciga Hotels Italia in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo impiegati nelle strutture alberghiere site nelle Aree Milano, Venezia, Firenze, Roma
• Per i part-time l'erogazione sarà riproporzionata in funzione dell'orario effettivamente svolto.
• Nel caso di assunzioni e cessazioni in corso di anno l'erogazione sarà proporzionata al servizio prestato.
• Per quanto concerne gli stagionali l'erogazione sarà pro quota in relazione al periodo di lavoro

effettivamente prestato purché non inferiore ad un mese.
• Per i Contratti di Formazione lavoro l'erogazione sarà proporzionata al servizio prestato
• Per i contratti a termine di cui alla legge 230/62 ed all'art.23 della L.56/87 e dell'art. 55 del vigente CCNL di settore, si procederà alla erogazione pro quota solo in caso di prestazione superiore a tre mesi; per rapporti di durata inferiore si procederà ad un confronto a livello territoriale di Area, per la definizione delle modalità di computo ed erogazione.
• L'erogazione avverrà per prestazioni parziali sul mese in ventiseiesimi in funzione della attività lavorativa prestata.
• La popolazione interessata al Premio di risultato è raggruppata, ai fini del calcolo dell'erogazione del premio stesso, in tre fasce secondo la seguente tabella:

QA,QB.1L,2L	Parametro 125
3L, 4L	Parametro 100
5L, 6S,6L,7L	Parametro 95

• L'erogazione del premio avverrà, al raggiungimento dei risultati annuali, relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Resta inteso che le erogazioni lorde del premio di cui sopra non sono utili ai fini di alcun istituto di legge e di contratto

INDICATORI E PARAMETRI

1. Margine Operativo Lordo (M.O.L.) desunto dal bilancio di esercizio gestionale di Ciga Hotels Italia. Per M.O.L. si intende l'utile di esercizio totale Alberghi Ciga Italia prima degli oneri finanziari, delle imposte sul reddito e degli ammortamenti.

L'obiettivo è basato sul rapporto fra il M.O.L. 1996/ 1995 per il 1996; sul rapporto fra M.O.L. 1997 / media 1995-96 per il 1997; sul rapporto fra M.O.L. 1998 / media 1995-1997; sul rapporto fra M.O.L. 1999 / media 1995-1998 per il 1999.

L'obiettivo, comune per tutte le unità produttive, determinerà quote di premio annuali secondo la seguente tabella:

M.O.L /	MIN.	1 INT.	MED.	2 INT.	MAX
Anno, Biennio, triennio	0-2%	>2-4%	>4-6%	>6-8%	>8%
PRECEDENTE					
1996-1997 £	155.250	238.050	300.250	362.250	414.000
1998-1999 £	170.775	261.855	330.165	398.475	455.400

2. Rapporto tra costo del lavoro e fatturato globale al netto dell'IVA, per ogni singola unità produttiva alberghiera.

Si intende per costo del lavoro il costo complessivo delle prestazioni lavorative dei dipendenti a tempo indeterminato, determinato ed extra, depurato degli interventi straordinari di politica retributiva.
A tale fine gli alberghi, in relazione al rapporto di cui sopra, sono divisi in due fasce:

PRIMA FASCIA rapporto percentuale sino al 37%
SECONDA FASCIA rapporto percentuale oltre il 37%

Ai fini della collocazione degli Alberghi nelle fasce, si terrà conto degli incrementi salariali relativi alla contrattazione collettiva nazionale.

L'obiettivo viene determinato annualmente sulla base dei dati del Budget Aziendale riguardanti il costo del lavoro depurato degli interventi straordinari di politica retributiva, facendone oggetto di confronto con le R.S.U. assistite delle OO.SS. Territoriali competenti firmatarie del presente accordo.

Gli obiettivi di ogni Albergo, verranno determinati sulla base dei dati storici significativi a partire dal 1993 e delle stime riguardanti l'esercizio in corso entro il primo trimestre dell'anno.
La collocazione degli Alberghi nelle fasce di erogazione del premio sarà determinata in base ai risultati effettivi dell'anno di riferimento secondo la seguente tabella di importi

1996-1997		MIN	1 INT	MED	2 INT	MAX
Costo lav./fatturato		97	98,5	100	103	106
£	FASCIA 1	297.000	455.400	574.200	693.000	792.000
£	FASCIA 2	245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
1998-1999						
£	FASCIA 1	326.700	500.940	631.620	762.300	871.200
£	FASCIA 2	269.528	413.276	521.087	628.898	718.740

3. Produttività d'Albergo espressa in Tasso di occupazione camere o alternativamente dal REVPAR.
Per Tasso di occupazione camere (T.O.C.) si intende il rapporto tra camere occupate e camere disponibili. Per REVPAR si intende il ricavo medio per camera disponibile.
Le parti convengono che la scelta fra i due indicatori alternativi e la definizione degli obbiettivi sono demandate annualmente al confronto fra Direzione d'Albergo ed R.S.U. assistite dalle OO.SS. territoriali competenti firmatarie del presente accordo entro il primo trimestre dell'anno di riferimento sulla base dei dati storici dell'occupazione e dei prezzi relativi all'anno precedente per il REVPAR e sulla base, delle presenze relative al triennio precedente ed alla media T.O.C. del triennio precedente per il Tasso di occupazione camere.

Nel caso di mancata definizione a livello periferico dei suddetti obiettivi, sarà attivato un confronto Nazionale con definizione entro il mese successivo.
Gli importi delle quote di premio per questi indicatori fanno riferimento alle fasce di collocazione dell'Albergo relative al COStO del Lavoro / Fatturato.
L'ampiezza della scala di risultato atteso viene determinata suddividendo per 5 l'incremento percentuale dell'obiettivo annuo rispetto al dato storico di riferimento.

Es. T.O.C. 1993-1995 = 60% T.O.C. 1996 obiettivo=70%
Differenza 10 punti percentuali da suddividere in 5 scaglioni:
0-2% > 2-4% >4-6% > 6-8% > 8-10%

Le parti convengono che la chiave di ingresso al premio per il primo scaglione è al -3% rispetto al valore minimo (con riferimento all'esempio sopra citato: dal -3 al 2%).

Gli importi relativi al REVPAR / T.O.C. sono indicati per le due fasce dalla seguente tabella:

1996-1997	MIN	1 INT	MED	2 INT	MAX
REVPAR/T.O.C.					
FASCIA 1 £	222.750	341.550	430.650	519.750	594.000
FASCIA 2 £	183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
1998-1999					
REVPAR/T.O.C.					
FASCIA 1 £	245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
FASCIA 2 £	202.146	309.957	390.815	471.673	539.055

4. QUALITA'

Le parti convengono che l'indicatore di Qualità aziendale valido per il 1996 è desunto dal rapporto ufficiale di una primaria Società di audit che sottopone tutte le unità alberghiere a sistematiche verifiche su efficienza, qualità e pulizia delle strutture.
Per gli anni 1997-1999 l'indicatore verrà riesaminato in relazione all'implementazione del sistema di valutazione della soddisfazione del cliente del gruppo ITT-SHERATON (SGSS 2000 Sheraton guest satisfaction system) in funzione della rilevanza strategica che le parti assegnano al raggiungimento della Qualità Totale.
A tale proposito le parti si incontreranno entro il mese di Aprile 1997.
Le prestazioni vengono remunerate sulla base della seguente tabella valida per tutti gli Alberghi:

QUALITA' 1996	MIN	1 INT	MED	2 INT	MAX
Punteggi L. & R.	60-70	70-80	80-85	85-95	>95
£	75.000	115.000	145.000	175.000	200.000

Gli importi per il 1997 saranno in linea con quelli esposti nella precedente tabella. Per il biennio 1998-1999 i suddetti importi saranno rivalutati del 10%.

5. RIEPILOGO COMPLESSIVO DEL PREMIO DI RISULTATO

FASCIA SINO AL 37% Costo Lavoro/Fatturato

1996-1997	MIN	1 INT	MED	2 INT	MAX
M.O.L	155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
CLAV/FATTURATO	297.000	455.400	574.200	693.000	792.000
REVPAR/T.O.C.	222.750	341.550	430.650	519.750	594.000
QUALITA’	75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	750.000	1.150.000	1.450.000	1.750.000	2.000.000

Gli importi di cui sopra sono rivalutati del 10% per il successivo biennio 1998-1999.

FASCIA OLTRE IL 37% Costo Lavoro / Fatturato

1996-1997	MIN	1 INT	MED	2 INT	MAX
M.O.L	155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
CLAV/FATTURATO	245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR/T.O.C.	183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA’	75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

Gli importi di cui sopra sono rivalutati del 10% per il successivo biennio 1998-1999.

Tutti gli importi di cui alle precedenti tabelle si intendono lordi e relativi al parametro 100.

Entro il primo trimestre 1998, le parti attiveranno un incontro di verifica ai fine di valutare la

congruità dei parametri utilizzati, delle griglie di riferimento fermi restando la filosofia dell'impianto e gli importi definiti.
Dopo il primo biennio qualora l'esercizio avesse raggiunto per due anni consecutivi risultati al massimo per tutti i parametri del premio di risultato, le parti definiranno quote straordinarie di premio per l'anno successivo fino ad un massimo del 10% degli importi di fascia.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, salve specifiche decorrenze appositamente indicate, con decorrenza dalla data di sottoscrizione avrà vigore sino al 31.12.1999 e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Per quanto concerne il premio di risultato, Le parti si incontreranno entro il mese di Ottobre 1999 per la definizione del nuovo premio.
Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo rappresenta un insieme inscindibile di norme.
Per quanto attiene la definizione degli obiettivi 1996, le parti individuano per ciascuna unità produttiva gli elementi ed i dati di cui all'allegato 3.
Alla luce degli attuali elementi di valutazione e della odierna situazione di fatto, sulla base delle stime, l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. l'andamento dei parametri per ciascuna unità produttiva e le possibili ricadute di erogazione.

ALLEGATO 1

	Camere Disponibili			**Camere Occupate**				**AVG. Rate**			
	1993	**1994**	**1995**	**1993**	**1994**	**1995**	**AVG**	**1993**	**1994**	**1995**	**AVG**
Danieli	82,442	84,034	83,760	45,967	52,014	57,395	51,792	339	367	393	366
Gritti Palace	34,335	34,537	34,316	20,941	23,026	24,739	22,902	401	455	494	450
Europa e	67,643	66,495	67,046	43,102	50,159	52,636	48,632	216	231	254	234
Regina	11,315	11,315	11,315	6,250	6,340	7,016	6,535	248	258	274	260
Excelsior	115,845	116,399	117,710	72,293	89,564	94,430	85,429	290	300	316	302
Rome	61,304	61,560	62,050	30,544	40,442	42,862	37,949	305	306	331	314
Grand Hotel											
Rome											

Excelsior Florence	64,446	64,698	68,280	34,191	41,119	43,613	39,641	261	263	307	277
Grand Hotel Florence	39,055	39,055	39,055	19,601	24,681	26,128	23,470	309	335	387	344
Principe di Savoia	107,058	107,516	107,644	51,659	60,158	67,362	59,726	315	326	371	337
Palace Milan	77,814	77,704	71,018	31,845	37,993	44,243	38,027	263	263	303	276
Duca di Milano	15,333	15,440	28,872	10,631	11,192	16,488	12,770	256	276	328	287
Diana Majestic	34,310	32,978	29,290	21,000	20,560	21,138	20,899	212	207	221	213

STIME SETTEMBRE 1996

	COSTO DEL LAVORO/FATTURATO					
HOTEL	**MIN**	**1 INT**	**MED**	**2 INT**	**MAX**	**FORECAST**
Danieli	34,0	33,5	33,0	32,0	31,0	31,3
Gritti	36,1	35,5	35,0	34,0	32,9	33,5
Excelsior Roma	35,5	35,0	34,5	33,5	32,5	33,2
Principe di Savoia	37,1	36,5	36,0	36,3	35,2	35,7
Excelsior Lido	42,2	41,6	41,0	39,8	38,6	39,4
Europa e Regina	42,7	42,1	41,5	40,3	39,0	40,4
Des Bains	43,3	42,6	42,0	40,7	39,5	41,2
Grand Hotel Roma	45,3	44,7	44,0	42,7	41,4	43,1
Palace Milan	42,7	42,1	41,5	40,3	39,0	40,2
Duca di Milano	40,2	39,6	39,0	37,8	36,7	37,9
Diana Majestic	41,8	41,2	40,6	39,4	38,2	41,0
Excelsior Firenze	47,3	46,6	45,9	44,5	43,2	43,9
Grand Hotel Firenze						
Villa Cipriani	49,0	48,3	47,6	46,2	44,8	49,0

	OCCUPAZIONE		REVPAR			REVPAR
	stima 1996	**media 1993-95**	**stima 1996**	**1995**	**1994**	**96/95**
Danieli	69%	62%	294	264	227	10.2%
Gritti Palace	73%	67%	399	357	302	10.5%

Europa e Regina	83%	73%	242	196	171	19%
Villa Cipriani	58%	58%	170	168	151	0
Excelsior Lido	74%	66%	290	266	229	8.1%
Des Bains Lido	68%	72%	183	164	152	10%
Excelsior Rome	85%	73%	282	258	220	8.5%
Grand Hotel Rome	75%	62%	252	236	195	6.3%
Excelsior Florence	69%	60%	257	230	166	10.4%
Grand Hotel Florence	69%	60%	257	230	206	10.4%
Principe di Savoia	64%	56%	249	226	189	9.1%
Palace Milan	66%	50%	188	178	138	5.3%
Duca di Milano	60%	64%	202	177	183	11.9%
Diana Majestic	68%	65%	151	150	139	0

	QUALITA'	**COSTO LAVORO/FATTURATO**		
	stima 1996	**stima 1996**	**Budget 1996**	**1995**
Danieli	84%	31.3	33	31.9
Gritti Palace	89%	33.5	35	34.5
Europa e Regina	62%	40.4	41.5	40.3
Villa Cipriani	84%	49	47.6	53.5
Excelsior Lido	94%	39.4	41	37.4
Des Bains Lido	89%	41.2	42	38.6
Excelsior Rome	86%	33.2	34.5	34.1
Grand Hotel Rome	81%	43.2	44	46.2
Excelsior Florence Grand Hotel Florence	88%	43.9	45.9	40.2
Principe di Savoia	92%	35.7	36	35.5
Palace Milan	91%	40.2	41.5	40.3
Duca di Milano	92%	37.9	39	41.2
Diana Majestic	85%	41	40.6	42

ALLEGATO 3

EXCELSIOR ROMA

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA		

				OBIETTIVO			
Excelsior Roma							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	792.000		**35,8**	**35,3**	**34,8**	**33,8**	**32,7**
			297.000	455.400	574.200	693.000	792.000
REVPAR			**0-3%**	**>3-6%**	**>6-9%**	**>9-12%**	**>12-15%**
OCCUPAZIONE	594.000		**70-76%**	**>76-79%**	**>79-82%**	**>82-85%**	**>85-88%**
			222.750	341.550	430.650	519.750	594.000
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	2.000.000	**TOTALE**	750.000	1.150.000	1.450.000	1.750.000	2.000.000

GRAND HOTEL ROMA

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Grand Hotel Roma							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**45,3**	**44,7**	**44,0**	**42,7**	**41,4**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-3%**	**>3-6%**	**>6-9%**	**>9-12%**	**>12-15%**
OCCUPAZIONE	490.050		**59-66%**	**>66-70%**	**>70-74%**	**>74-78%**	**>78-82%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000

	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

FIRENZE

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Excelsior-G.H. Firenze							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**46,9**	**46,2**	**45,5**	**44,1**	**42,8**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-3%**	**>3-6%**	**>6-9%**	**>9-12%**	**>12-15%**
OCCUPAZIONE	490.050		**58-64%**	**>64-67%**	**>67-70%**	**>70-73%**	**>73-76%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

EXCELSIOR LIDO

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Excelsior Lido							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**42,2**	**41,6**	**41,0**	**39,8**	**38,6**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-2,5%**	**>2,5-5%**	**>5-7,5%**	**>7,5-10%**	**>10-12.5%**

OCCUPAZIONE	490.050		**61-67%**	**>67-70%**	**>70-73%**	**>73-76%**	**>76-79%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

DES BAINS

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Des Bains							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**43,3**	**42,6**	**42,0**	**40,7**	**39,5**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-4%**	**>4-8%**	**>8-12%**	**>12-16%**	**>16%**
OCCUPAZIONE	490.050		**62-67%**	**>67-69%**	**>69-71%**	**>71-73%**	**>73-75%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

EUROPA

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Europa Regina							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000

			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**42,7**	**42,1**	**41,5**	**40,3**	**39,0**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-5%**	**>5-10%**	**>10-15%**	**>15-20%**	**>20-25%**
OCCUPAZIONE	490.050		**70-76,5%**	**>76,5-79,5%**	**>79,5-83%**	**>83-86,5%**	**>86,5-90%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

GRITTI

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Gritti							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	792.000		**36,1**	**35,5**	**35,0**	**34,0**	**32,9**
			297.000	455.400	574.200	693.000	792.000
REVPAR			**0-5%**	**>5-10%**	**>10-15%**	**>15-20%**	**>20-25%**
OCCUPAZIONE	594.000		**64-69,5%**	**>69,5-72%**	**>72-74,5%**	**>74,5-77%**	**>77-79,5%**
			222.750	341.550	430.650	519.750	594.000
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	2.000.000	**TOTALE**	750.000	1.150.000	1.450.000	1.750.000	2.000.000

PRINCIPE

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			

Principe							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	792.000		**37,1**	**36,5**	**36,0**	**36,3**	**35,2**
			297.000	455.400	574.200	693.000	792.000
REVPAR			**0-3%**	**>3-6%**	**>6-9%**	**>9-12%**	**>12-15%**
OCCUPAZIONE	594.000		**53-59%**	**>59-62%**	**>62-65%**	**>65-68%**	**>68-71%**
			222.750	341.550	430.650	519.750	594.000
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	2.000.000	**TOTALE**	750.000	1.150.000	1.450.000	1.750.000	2.000.000

DANIELI

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Danieli							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	792.000		**34,0**	**33,5**	**33,0**	**32,0**	**31**
			297.000	455.400	574.200	693.000	792.000
REVPAR			**0-3%**	**>3-6%**	**>6-9%**	**>9-12%**	**>12-15%**
OCCUPAZIONE	594.000		**59-64%**	**>64-66%**	**>66-68%**	**>68-70%**	**>70-72%**
			222.750	341.550	430.650	519.750	594.000
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	2.000.000	**TOTALE**	750.000	1.150.000	1.450.000	1.750.000	2.000.000

DIANA

			CONTRATTO				
				OBIETTIVO			
Diana							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**41,8**	**41,2**	**40,6**	**39,4**	**38,2**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-1,5%**	**>1,5-3%**	**>3-4,5%**	**>4,5-6%**	**>6-7,5%**
OCCUPAZIONE	490.050		**62-**	**>67-69%**	**>69-71%**	**>71-73%**	**>73-75%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

CIPRIANI

QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
	1.757.450	**TOTALE**	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

DUCA

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Duca di Milano							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**
			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**40,2**	**39,6**	**39,0**	**37,8**	**36,7**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-4%**	**>4-8%**	**>8-12%**	**>12-16%**	**>16-20%**
OCCUPAZIONE	490.050		**53-59%**	**>59-62%**	**>62-65%**	**>65-68%**	**>68-71%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
		TOTALE	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450

PALACE

			CONTRATTO INTEGRATIVO CIGA				
				OBIETTIVO			
Palace							
			MIN	**INT 1**	**MED**	**INT 2**	**MAX**
M.O.L. CIGA	414.000		**0-2%**	**>2-4%**	**>4-6%**	**>6-8%**	**>8%**

			155.250	238.050	300.150	362.250	414.000
			97	**98,5**	**100**	**103**	**106**
C.LAV/FATT	653.400		**42,7**	**42,1**	**41,5**	**40,3**	**39**
			245.025	375.705	473.715	571.725	653.400
REVPAR			**0-2,5%**	**>2,5-5%**	**>5-7,5%**	**>7,5-10%**	**>10-12,5%**
OCCUPAZIONE	490.050		**53-59%**	**>59-62%**	**>62-65%**	**>65-68%**	**>68-71%**
			183.769	281.779	355.286	428.794	490.050
QUALITA'	200.000		**60-70**	**>70-80**	**>80-85**	**>85-95**	**>95**
			75.000	115.000	145.000	175.000	200.000
		TOTALE	659.044	1.010.534	1.274.151	1.537.769	1.757.450