**Contratto Integrativo CIGA**

Addi, 16 Settembre 2000
In Roma tra:
-Ciga Gestioni Srl,Milano Uno Srl rappresentata dal dr.Antonello de Medici, Sig.Claudio Cecchini,Sra.Maria Cotellessa, Sig.Massimo Milazzo, dr.Luca Pisano con l'assistenza del dr.Mario Di Loreto
-la FILCAMS CGIL,rappresentata dalla Sra.Antonia Franceschini e con la partecipazione dei Sig.ri : Giuseppe Sforza, Otello Belli ,Franco Antimi,Romeo Savoia, Enrico Hablik in rappresentanza delle strutture territoriali interessate e dalle RSU/RSA in persona dei Sigg.ri : Uberto Medea,Antonio Ricci,Tiziana Gusmerini,Valeria Benocci,Miriam Argiolu,Carmelo Fallone,Fernanda Di Domenico,Tommaso Coniglio, Ciro Barattolo,Giancarlo Tilli
-la FISASCAT CISL , rappresentata dal Sig.Pierangelo Raineri,Antonio Michelagnoli e Daniela Rondinelli e con la partecipazione dei Sig.ri: Andrea Gaggetta, E.M. Vanelli,Michele Alloisio,Carlo Di Paola, Alfredo Magnifico in rappresentanza delle strutture territoriali interessate e dalle RSU/RSA in persona dei Sigg.ri Fabrizio Rovoletto, Margherita Vanier,Maurizio Cogo,Salvo Carofratello,Giorgio Fontanella,Liliana Garau
-la UILTUCS UIL, rappresentata dai Sigg.ri Parmenio Stroppa e Emilio Fargnoli e con la partecipazione dei Sig.ri Bartolo Iozzia,Ivano Morandi,Giuliana Baldini,Renzo Frau e Roberto Ceccarelli,Gianni Callegaro,Pietro Baio in rappresentanza delle strutture territoriali interessate e dalle RSU/RSA in persona dei Sigg.ri Lella Marchetti, Angelo Corbo,Carmela Sabino,Marisa Pasquali,Antonio Ferrara,Gianluca Miracoli, Marco Punta

viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo concernente il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

**PREMESSA**

La Ciga Gestioni S.r.l , Milano Uno S.r.l. (di seguito l'Azienda) appartengono al medesimo gruppo imprenditoriale facente capo alla Starwood Hotels & Resortes Worldwide Inc., gruppo leader mondiale nella ospitalità con i marchi Sheraton, Westin, St.Regis, The Luxury Collection, Four Points, W Hotels.
In riferimento all'attuale posizionamento di mercato le strutture alberghiere oggetto del presente accordo sono le seguenti:

Area Milano:
?? Principe di Savoia & Towers
?? The Westin Palace
?? Sheraton Diana Majestic

Area Venezia:
?? Villa Cipriani Asolo
?? Danieli
?? Gritti Palace

??Westin Europa Regina
??Westin Excelsior Lido
??Des Bains

Area Firenze:
??Westin Excelsior
??Grand Hotel

Area Roma
??The St.Regis Grand
??The Westin Excelsior

Per quanto riguarda Aerhotels/Sheraton Roma, Viale del Pattinaggio, le parti si danno atto che a livello territoriale si sviluppera' una negoziazione autonoma, rispetto al presente C.I.A. CIGA, tenendo in considerazione l'impianto di relazioni industriali ed eventuali istituti normativi di miglior favore definiti nel corso del presente rinnovo, laddove restera' totalmente indipendente la trattazione della materia relativa al premio di risultato.

La continua ricerca di livelli di eccellenza , sia di prodotto che di servizio, sono oggi un elemento portante nella strategia del gruppo Starwood in Italia, che negli ultimi anni, ha investito notevoli risorse finanziarie per la ristrutturazione, l'ampliamento e la riconversione delle unità alberghiere gestite.

Altro elemento chiave di successo che ha portato l'Azienda al raggiungimento di elevati livelli di profittabilità e di soddisfazione di una clientela sempre crescente e sempre più fidelizzata, è lo sviluppo delle proprie risorse umane attraverso la continua informazione e formazione professionale .

Fondamentali in tal senso sono stati e saranno i programmi di qualità totale P.R.O.G.R.E.S.S. e S.T.A.R., che uniscono una cultura di attenzione al cliente alla implementazione di esperienze comuni ( Best Practices) e di miglioramento continuo nei livelli di erogazione del servizio, espressi attraverso gli indicatori di qualita'GSI, ESI, LRA.

Inoltre , và sottolineato lo sforzo e l'investimento del gruppo nell'implementazione delle nuove tecnologie e dei sistemi informativi, quale piattaforma per gestire al meglio crescenti volumi d'informazioni necessarie alla personalizzazione del servizio verso i diversi segmenti di mercato e di clientela.

Questa strategia , ed i risultati maturati nell'ultimo quadriennio lo testimoniano , non può prescindere da una politica di gestione e di sviluppo delle risorse umane partecipativa e trasparente, tesa a favorire un sistema di relazioni sindacali che privilegi la collaborazione, il confronto costruttivo ,la creazione di sempre nuove opportunità occupazionali e professionali,il miglioramento delle condizioni lavorative.

## DIRITTI DI INFORMAZIONI

Nell'ambito delle previsioni di cui all'articolo 2 del vigente CCNL AICA 1994 e successive modifiche CCNL AICA 1999, le parti convengono sull'opportunità di prevedere due incontri annuali ( di norma entro marzo ed ottobre 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..

Le parti si danno atto di aver già provveduto per il 2000, a tale incombenza.(Cfr.art.2)

## RELAZIONI SINDACALI

Le parti intendono sviluppare ed implementare l'attuale sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione ne di competenze, ne di oneri aggiuntivi per l'azienda, preveda una articolazione di confronto sia a livello nazionale che territoriale di area ,che di singola unità produttiva.
Le parti confermano che il concordato impianto di relazioni sindacali è finalizzato a privilegiare lo scambio d'informazioni preventive, contestuali,successive ,il confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni di intese volte ad anticipare ed a risolvere I problemi. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale impianto di relazioni sindacali, qualora risultasse infruttuosa la composizione delle controversie e l'opportunità di individuare soluzioni,le parti sulla base delle reciproche tutele ed affidamenti, si impegnano ad incontrarsi,su richiesta di una delle parti,al livello immediatamente successivo a quello in cui è avvenuto il confronto, per tentare di ricomporre eventuali conflitti e concordare le soluzioni più idonee.

Onde garantire efficacia a tale impianto di relazioni le Parti si impegnano a calendarizzare un piano di incontri periodici ai diversi livelli di confronto con cadenza :

- almeno semestrale a livello Nazionale
- almeno semestrale a livello di Area
- almeno bimestrale a livello di Hotel/Complex

Le parti a tale proposito concordano nella definizione della seguente tabella riepilogativa delle materie disponibili da trattare fra le Parti firmatarie del presente accordo ai diversi livelli di competenza:

| | **Materie oggetto di informazione** | **Materie oggetto di confronto e contrattazione** |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| **Livello Nazionale** | -Azienda,Mercato,Settore<br>-Investimenti<br>-Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti CCNL,CIA<br>-Andamento PP<br>-Sicurezza ed HACCP | -CIA<br>-Struttura e parametri PP<br>-Nuove professionalita' /inquadramenti<br>- Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti |
| **Livello Area** | -Andamento PP<br>-Mercato del Lavoro<br>-Progetti formativi | -Mobilita' e flessibilita'<br>-Istituti normativi locali<br>- Mercato del lavoro<br>- PTV stagionali |
| **Livello Hotel** | -Volumi produttivi<br>-Volumi occupazionali<br>-Standard operativi<br>-Andamento PP<br>-Verifica livelli di inquadramento | -Organizzazione del lavoro<br>-Obiettivi PP<br>- Livelli di inquadramento |

**FORMAZIONE**

| | **Materie oggetto di informazione** | **Materie oggetto di condivisione** |
|---|---|---|
| **Livello Nazionale** | -Progetti ed investimenti Starwood:<br>- Qualita'<br>- Professionalita' specifiche<br>-Competenze manageriali | - Apprendistato/CFL<br>-Percorsi formativi per nuove professionalita' /inquadramenti |
| **Livello Area** | -Progetti formativi di Area<br>-Sviluppo delle professionalita'<br>-Competenze sui nuovi standard operativi | -Training per mobilita' e flessibilita'<br>-Crediti formativi specifici<br>-Attuazione programmi per apprendisti/CFL |
| **Livello Hotel** | -PROGRESS<br>-STAR<br>-Standard di Brand<br>-Inserimento<br>-Sicurezza & HACCP | -Progetti di inserimento e sviluppo su nuove professionalita'<br>-Training per nuova OdL |

**PART TIME**

Le parti concordano sullo sviluppo dell'istituto del part time, coerentemente con le vigenti norme di legge e di contratto, estendendo l'esigibilita' di tale istituto nei casi sotto riportati.

a) POST PARTUM > **fino al 18 mese di età del bambino.**

Disponibilità alla ricollocazione , nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e tenuto conto della professionalità acquisita.
Nelle singole unità operative potranno essere raggiunti accordi volti a favorire l'implementazione di tale istituto attraverso mutamenti degli orari della lavoratrice in PT.
Al termine dell'utilizzo di tale istituto , la lavoratrice riprendera' l' attivita' full time, alle precedenti condizioni salvo diverse intese.

b) PART TIME PER GRAVI ESIGENZE DI SALUTE FAMILIARI, **documentate e documentabili,limitato nel tempo, 1 volta ogni cinque anni per un massimo di 3 mesi.**

Disponibilità alla ricollocazione , nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e tenuto conto della professionalità acquisita.
Nelle singole unità operative potranno essere raggiunti accordi volti a favorire l'implementazione di tale istituto attraverso mutamenti degli orari del lavoratore/ lavoratrice in PT.
Al termine dell'utilizzo di tale istituto , il lavoratore/la lavoratrice riprendera' l' attivita' full time, alle precedenti condizioni salvo diverse intese.

L'applicabilita' delle estensioni normative di cui ai punti a) e b) dovra' essere concordata a livello di ogni singola unita' operativa, tenendo conto delle possibili applicazioni compatibilmente all'organizzazione del lavoro e delle flessibilita' che tale istituto contempla.

Le parti , al fine di favorire l'implementazione degli istituti di cui ai punti a) e b), concordano nella disponibilita' a sostenere il superamento dei limiti ex l.56 sui volumi di risorse da destinare alle sostituzioni.

In conformita' con quanto indicato nella tabella di cui sopra sulle materie oggetto di contrattazione di Area, le Parti si danno reciproco affidamento di sviluppare sperimentazioni volte alla creazione di Part Time Verticali di contratti stagionali, a fronte di una idonea possibilita' di utilizzo sulle diverse strutture dell'Area interessata , senza oneri aggiuntivi.

**INFORTUNIO**

?? **Erogazione a titolo di anticipazione dell'indennità di infortunio,a lavoratori fissi e stagionali da parte dell'Azienda , nella misura prevista dal contratto.**

L'istituto prevede il recupero in busta paga degli importi erogati a titolo di anticipazione, laddove l'infortunio non fosse riconosciuto tale dall' INAIL.
Il dipendente beneficiario dell'importo liquidato a titolo di anticipo, e' tenuto a dichiarare l'indennizzo percepito all'Azienda onde poter consentire in ogni caso il recupero, contestualmente alla liquidazione dell'indennità di infortunio.
Per quanto concerne i lavoratori stagionali, l'importo erogato a titolo di anticipazione verrà comunque recuperato contestualmente alla erogazione delle competenze di fine rapporto, dalle competenze dell'eventuale rapporto di lavoro sucessivo e/o dalle spettanze dovute a qualsivoglia titolo.

**INDENNITA'**

Le parti stabiliscono la rivalutazione delle indennita' in essere (Indennita' Turno spezzato,Indennita' Cassa, Indennita' lavoro domenicale, Indennita' lavoro notturno) coerentemente con la durata del presente accordo, in linea con le percentuali di rivalutazione dei massimali erogabili con le rivalutazioni per biennio degli importi del Premio di Risultato.

Le parti concordano nella rimozione del differenziale previsto dalla vigente contrattazione per il calcolo delle indennita' costituito dalla misura di un milione di abitanti nei diversi centri urbani.

Il riepilogo della rivalutazione di tali istituti e' evidenziato nella tabella allegata che entrera' in vigore all'atto della firma del presente accordo.

**PREMIO DI RISULTATO**

?? Le Parti, intendono confermare la linea intrapresa con il precedente Contratto Integrativo Aziendale, in merito alla istituzione ed alla implementazione di un Premio di risultato , alla luce della esperienza maturata nelle singole aree ed a livello nazionale complessivo, nel rispetto dell'applicazone del protocollo 23.7.1993. del D.L.27.5.96 n.295 e delle successive modificazioni.

POPOLAZIONE INTERESSATA
?? Tutti i dipendenti fissi delle Societa' di cui sopra, in forza alla data di sottoscrizione

del presente rinnovo contrattuale, impiegati nelle strutture alberghiere site nelle Aree : Milano, Firenze,Venezia, Roma

?? I dipendenti con contratto a tempo indeterminato con regime orario di part –time avranno accesso al Premio di Risultato in funzione dell'orario effettivamente svolto.

?? Nel caso di assunzioni e cessazioni in corso dell'anno , l'accesso alle erogazioni sara' riproporzionato al servizio prestato.

?? Per i dipendenti delle societa' firmatarie del presente accordo con contratto stagionale e/o a termine di cui alla legge 230/62 ed all'art.23 l. 56/87 e dell'art.55 vigente CCNL AICA e successivi rinnovi,si procedera' alla erogazione pro quota solo in caso di prestazione superiore a tre mesi: per I rapporti di durata inferiore si procedera' ad un confronto a livello territoriale di Area, per la definizione delle eventuali modalita' di computo ed erogazione. Sono fatti salvi gli accordi territoriali in essere.

?? L' erogazione del Premio avverra' per prestazioni parziali sul mese in ventiseiesimi in funzione del periodo di lavoro.

?? La popolazione interessata al Premio di Risultato e' raggruppata , ai soli fini del calcolo dell'erogazione del premio stesso, nelle seguenti fasce legate alla classificazione ed agli inquadramenti contrattuali:

Livello Parametro

QA- QB- 1 liv. 115

2 liv. – 3 liv. 108

4 liv. – 5 liv. 104

6 liv. – 6 S liv. – 7 liv. 100

?? L'erogazione del premio avverra', al raggiungimento dei risultati annuali, relativi agli obiettivi concordati , in un'unica soluzione con le retribuzioni del 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 computo per alcun istituto di legge e di contratto.

?? Le Parti rinnovano gli affidamenti e l'impegno contrattuale a definire gli obiettivi di ciascun anno per il Premio di Risultato, attraverso un confronto a livello di Unita' Produttiva da esperirsi entro il primo quadrimestre dell'anno di valutazione.

?? Le Parti, alla luce delle reali condizioni di evoluzione del mercato e della ridefinizione del meccanismo del nuovo Premio di risultato per il quadriennio 2000-2003, concordano di eliminare la suddivisione degli esercizi in due fasce di potenziale erogazione,in ragione del differenziale di rapporto fra costo lavoro e fatturato.

?? Gli obiettivi di ciascun albergo verranno definiti sulla base dei dati storici di andamento dei parametri in essere nel vigente meccanismo di Premio di Risultato , unitamente ai dati di budget aziendale approvato per l'anno .

?? I parametri di valutazione del Premio di risultato sono riconfermati , con le seguenti rivalutazioni dei pesi ponderali sul totale del potenziale importo erogabile nelle fasce

MINIMO, 1 INTERMEDIO,MEDIO,2 INTERMEDIO,MASSIMO:

- M.O.L. con un peso ponderale DEL 25%
- Rapporto Costo del Lavoro/ Fatturato 32,5%
- REVPAR o in alternativa Tasso di Occupazone camere 32,5%
- QUALITA' complessivamente con peso ponderale del 10% , includendo sia la quota di Qualita' del Prodotto ( 5%) che di Qualita' del servizio ( 5%)

- Per le definizioni dei contenuti dei parametri si rinvia a quanto definito nel precedente Accordo Integrativo di Gruppo del 28 Novembre 1996 , che per questo aspetto costituisce parte integrante del presente rinnovo contrattuale.
- Le parti si danno affidamento che, qualora dovesse modificarsi in maniera sostanziale il quadro finanziario di riferimento alla base del calcolo del MOL, rispetto alla media del triennio precedente, si incontreranno in sede nazionale per rivedere la formulazione di tale istituto

- In particolare per quanto concerne l'indicatore qualita' , in relazione alle consolidate prassi Aziendali ed agli standard di Gruppo Starwood Hotels and Resorts per ciascun marchio di riferimento, si terra' conto , nella determinazione del target annuale del parametro di valutazione di una Societa' terza abilitata alla verifica , anche estemporanea e non annunciata, delle condizioni fisiche e strutturali nonche' degli standard di servizio atteso.
- Le Parti rinviano a livello di singola unita' produttiva la definizione degli obiettivi di Qualita' tenuto conto della scala di valutazione che prevede la media ponderata per il fattore " Cleaning & Conditions" sulle diverse aree operative dell'Albergo , secondo una griglia di punteggio con una oscillazione fra 75 e 100 punti,rilevato dalla L & R.
- Analoga griglia di oscillazione fra 75 e 100 punti , verra' adottata per la quota parte relativa all'obiettivo di soddisfazione del cliente e rispetto degli standard operativi di servizio ,fattore Service standards rilevato dalla L & R .
- Lo schema base da declinare per ciascuna unita' operativa annualmente all'atto della definzione degli obiettivi utili al calcolo del Premio di risultato e' indicato dalle griglie allegate , che costituiscono parte integrante del presente accordo, per ciascuna fascia di popolazione interessata :

- Gli importi lordi: minimo, primo intermedio,medio,secondo intermedio,massimo, sono definiti per biennio di vigenza del premio 2000-2001 e 2002-2003 in relazione alla fascia di appartenenza per ciascun livello di inquadramento dei potenziali beneficiari, con un peso di incidenza della rivalutazione del massimo teorico a parametro 100 pari al 60% nel primo biennio ed al 40% nel secondo biennio .
- La rivalutazione dei massimi , al netto dei mutamenti di fasce, parametri,pesi ponderali e' del 15% nel primo biennio e del 10% nel biennio successivo.

Tenuto conto dell'evoluzione della contrattazione, le parti concordano che, limitatamente all'anno 2000, gli obiettivi relativi alle singole unita' operative verranno definiti contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo in sede nazionale.

**NOTA A VERBALE**

In relazione alla necessita' di chiarimento sul combinato disposto delle norme riguardanti l'art.24 CCNL AICA e successive modifiche, nonche' degli accordi CIGA del 1993 e del novembre 1996, le Parti ,si impegnano ad approfondire in sede di commissione tecnica nazionale, entro il mese di novembre 2000, la materia, onde fornire una interpretazione utile per eventuali definizioni ed intese in sede territoriale relative a casistiche evidenziate dalle singole unita' operative.
Le parti si danno inoltre affidamento sulla necessita' di approfondire, nel corso della vigenza del primo biennio del presente rinnovo contrattuale, in sede di commissione tecnica nazionale, l'integrazione delle diverse fonti normative di livello secondario (CCNL, Contratti integrativi aziendali) con l'obiettivo di armonizzarle.