IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO

Addi, 11 Dicembre 2004

In Roma tra:

- Starwood Italia, Ciga Gestioni s.r.l., Milano Uno s.r.l, Aerhotel s.r.l. rappresentate dal dr. Mario Di Loreto, Sig. Giuliano Corsi, dr. Alessandro Grassivaro, dr. Elia Congiu, Sig. Massimo Milazzo, dr. Massimo Paronitti, dr. Filippo Squarcia, dr.ssa Carmen Usai, dr. Alberto Valenza, con la collaborazione esterna del dr. Pierluigi De Vittorio.

-la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Sig. Carmelo Caravella.

-la FISASCAT CISL, rappresentata dal Sig. Pietro Giordano.

-la UILTUCS UIL, rappresentata dal Sig. Emilio Fargnoli.

e con la partecipazione delle rispettive segreterie territoriali e delle rappresentanze sindacali, viene sottoscritta la presente ipotesi di accordo concernente il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

PREMESSA

Le Parti convengono che ricadono nell'ambito di applicazione del presente Contratto Integrativo Aziendale gli alberghi facenti parte del gruppo imprenditoriale della Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc., operante nel territorio italiano, cui appartengono i marchi della industria dell'ospitalità quali Westin, Sheraton, W Hotels, Four Points, Luxury Collection, St. Regis e Starwood Vacation Ownership.
Le parti prendono atto dell'attivazione di una prima fase di confronto a livello territoriale, sulla possibilita' di ricomprendere la Sardegna Resorts s.r.l., ex Ciga Immobiliare Sardegna s.r.l., nella sfera di applicazione del presente contratto.

In riferimento all'attuale posizionamento di mercato le strutture alberghiere oggetto del presente accordo sono le seguenti:

Area Milano:
- 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
- Sheraton Roma

In ragione della piena autonomia societaria di Aerhotel s.r.l. controllante lo Sheraton Roma, si conviene che nell'ambito del premio di risultato, il MOL potra' essere inteso a partire dall'anno 2005 come risultato economico-finanziario complessivo del gruppo imprenditoriale Ciga-Starwood previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Aerhotel s.r.l.
Per l'anno 2004, in funzione della particolare natura societaria di cui sopra, e delle esigenze di correttezza della stesura del bilancio d'esercizio, il MOL dovra' essere inteso esclusivamente come risultato economico-finanziario di sola pertinenza dell'Aerhotel s.r.l.
Resta inteso che le Parti si incontreranno nei tempi utili alle verifiche dei contenuti di quanto sopra definito.

DIRITTI SINDACALI

Termini ed aree di competenza del confronto tra le Parti

Le parti intendono sviluppare ed implementare l'attuale sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione né di competenze, né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, preveda una articolazione di confronto sia a livello nazionale che territoriale di Area, che di singola unità produttiva.
Si intende pertanto confermato il già consolidato impianto di relazioni sindacali finalizzate 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 possibili problemi. Tale impianto si rende esigibile anche su richiesta di una delle parti nel rispetto dei contenuti e delle modalità d'incontro ivi previste.

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, concordano sull'esigibilità del ricorso, da parte di una delle due, al livello immediatamente successivo a quello in cui è avvenuto il confronto, al fine di ricomporre eventuali conflitti e concordare le soluzioni più idonee.

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

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

A tale proposito, si riepilogano di seguito le materie oggetto dei molteplici livelli di confronto tra le Parti firmatarie del presente contratto:

	Materie oggetto di informazione e confronto	**Materie oggetto di contrattazione**
Livello Nazionale	-Azienda, Mercato, Settore, Occupazione -Investimenti - Acquisizione di nuovi contratti di management e franchising -Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti CCNL,CIA -Andamento PP --Dlgs 626/94 -Procedure di emergenza -Tutela patrimonio aziendale -Programmi di Qualità e Sviluppo professionale -Aggiornamenti attività CAE	-CIA -Struttura e parametri PP -Nuove professionalita' /inquadramenti - Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti -Fungibilità -Organizzazione del Lavoro -Terziarizzazioni - Mercato del Lavoro
Livello Area	-Azienda, Mercato, Settore, Occupazione -Andamento PP -Progetti formativi -Leggi Regionali -Fungibilità	-Mobilita' e flessibilita' -Istituti normativi locali -Mercato del lavoro -Contrattualistica -Organizzazione del Lavoro
Livello Hotel	STANDARD QUALITATIVI: -SIX SIGMA -STARVOICE -PERFORMANCE APPRAISAL - GSI - L&R -Volumi produttivi -Volumi occupazionali -Standard operativi -Andamento PP -Verifica livelli di inquadramento -Fungibilità -Standard di qualità	-Organizzazione del Lavoro -Obiettivi PP - Livelli di inquadramento

FORMAZIONE

	Materie oggetto di informazione	**Materie oggetto di condivisione**
Livello Nazionale	-Programmi di sviluppo professionale - Programmi di Qualita' - Professionalita' specifiche -Competenze manageriali	- Apprendistato/Contratti di inserimento -Percorsi formativi per nuove professionalita' /inquadramenti Ente Bilaterale Industria Turistica
Livello Area	-Progetti formativi di Area -Sviluppo delle professionalita' -Competenze sui nuovi standard operativi	-Training per mobilita e forme di flessibilita' -Crediti formativi specifici -Attuazione programmi per apprendisti/contratti di inserimento - Enti Bilaterali Territoriali
Livello Hotel	STANDARD QUALITATIVI: -SIX SIGMA -STARVOICE -PERFORMANCE APPRAISAL - GSI - L&R -Inserimento/Orientamento dei nuovi dipendenti -Dlgs 626/94 - Procedure di emergenza -Tutela patrimnonio aziendale	-Progetti di inserimento e sviluppo su nuove professionalita' -Training per nuova OdL

Disciplina delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le parti concordano, per l'intera durata del presente accordo, che il sistema della rappresentanza sindacale si identifichera' nella disciplina delle RSU per tutte le unità produttive interessate alla sfera di applicazione del presente contratto integrativo.

Onde consentire una maggiore facilitazione delle elezioni delle RSU a partire dal primo semestre del 2005, anche per gli alberghi che non abbiano mutato il sistema delle RSA in RSU, le Parti concordano, per l'intera durata del presente accordo, che le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, eventualmente escluse dal raggiungimento del quorum utile per procedere all'elezione, potranno cooptare una RSU che rimarra' in carica fino alla fine del mandato elettorale.

Numero dei Componenti le RSU

In termini di maggiore efficacia delle relazioni sindacali, le parti convengono sulla opportunità di identificare un numero di RSU per numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, come da organici alla data del 1° gennaio di ogni anno che saranno consegnati alle federazioni nazionali firmatarie del presente accordo. Pertanto il numero dei componenti della RSU viene identificato nel modo seguente:

3 RSU per le unità produttive che occupino da 16 a 50 dipendenti a tempo indeterminato
5 RSU per le unità produttive che occupino da 51 a 120 dipendenti a tempo indeterminato
6 RSU per le unità produttive che occupino da 121 a 180 dipendenti a tempo indeterminato
7 RSU per le unità produttive che occupino oltre i 180 dipendenti a tempo indeterminato

Per le unità alberghiere a carattere stagionale, il numero annuo dei dipendenti sui quali effettuare la proporzione del numero dei componenti le RSU deve intendersi quello della consistenza media degli organici dell'anno precedente le elezioni.

I lavoratori part time a tempo indeterminato, vengono computati a 40 ore.

Disciplina dei permessi sindacali

In materia di monte ore annuo relativo ai permessi sindacali, le Parti identificano nel numero di un'ora per dipendente, con contratto a tempo indeterminato, per Federazione sindacale firmatarie del presente accordo, il monte ore fruibile, in aggiunta a quanto gia' previsto in materia di direttivo dalla L.300/70 e successive fonti normative.
Per le unità alberghiere a carattere stagionale, il monte ore annuo si determina nella misura di un'ora per la consistenza media degli organici dell'anno precedente, per organizzazione sindacale, intendendosi i lavoratori part time computati a 40 ore. Resta invariato il limite di 70 ore come sopra richiamato.

Il computo dei dipendenti a tempo indeterminato si effettua periodicamente alla data del 1° gennaio di ogni anno. Le ore dedicate alle attività relative ai diritti di informazione, così come disciplinate in termini di contenuti e di frequenza dal presente CIA, ed al pari di quelle dedicate periodicamente alle sessioni di coordinamento di 1° e 2° livello utili al rinnovo della contrattazione collettiva, saranno escluse dal computo del monte orario dei permessi di cui sopra.

Resta inteso che gli ulteriori momenti di confronto e di verifica tra le parti, eccedenti quelli sopra riportati, seguiranno la normale procedura di fruizione delle singole spettanze.

A titolo di maggiore semplificazione della tenuta della contabilità delle ore facenti parte dei permessi sindacali, le Parti convengono che ad uno dei rappresentati delle segreterie territoriali per federazione firmataria del presente accordo sia dato l'incarico dell'aggiornamento periodico della fruizione dei medesimi e della comunicazione preventiva all'Azienda nei termini previsti.

Per le unità alberghiere a carattere stagionale, il monte ore annuo si determina nella misura di un'ora per la media annua degli organici dell'anno precedente per Organizzazione Sindacale.
Le Parti identificheranno entro il 31 gennaio di ogni anno il monte ore fruibile per l'anno di riferimento sulla base di quanto sopra riportato.
I lavoratori part time a tempo indeterminato, vengono computati a 40 ore.

TERZIARIZZAZIONI

Si prende reciprocamente atto che, laddove costituitesi variazioni organizzative tali da originare meccanismi di terziarizzazione di singole componenti del ciclo produttivo, le Parti siano sempre addivenute ad accordi di merito utili alla disciplina di tali vicende.

Si conviene pertanto che, in funzione della complessità del mercato di settore e della differente profittabilità dei reparti operativi, sia utile identificare una segmentazione del ciclo produttivo per cui le eventuali intese sulla terziarizzazione individuino modalità e condizioni attraverso le quali sviluppare il negoziato su questi argomenti.

A tale scopo, le Parti convergono nel definire ciclo produttivo di core business ovvero di maggiore profittabilità, l'insieme della ricettivita' e come ciclo produttivo complementare l'insieme dei reparti non compresi nell'ambito di cui sopra.

FUNGIBILITA'

Le Parti specificano che gli ambiti di applicazione del predetto istituto normativo debbano essere quelli delle famiglie professionali omogenee di singola unità produttiva alberghiera, senza che questa possa dare luogo a forme di mobilità tra un albergo ed un altro che restano appannaggio della contrattazione locale.

Sono da intendersi parimenti escluse dall'applicazione della fungibilità, ivi normata, le forme già contrattualmente disciplinate dal vigente CCNL AICA di cui agli articoli relativi alle mansioni promiscue ed alla mobilità.

Nell'ambito del sistema di relazioni previste dalla singola unità alberghiera, il monitoraggio della correttezza applicativa del presente istituto sarà effettuato regolarmente, nel contesto dei diritti di informazione e confronto già disciplinati, onde consentirne la massima efficacia e trasparenza.

L'istituto della fungibilità e delle relative famiglie professionali omogenee di applicazione, sarà richiamato nelle pattuizioni dei nuovi rapporti di lavoro che, a qualsiasi titolo, si costituiranno dalla data del 1° gennaio 2005.

PREMIO DI RISULTATO

PREMESSA

In linea di continuità con la logica della relazione causale tra il salario variabile ed i risultati economico-finanziari e qualititativi dell'Azienda, le Parti riconfermano l'istituto del Premio di risultato modificandone l'impostazione quanto alla tipologia dei parametri e dei riferimenti temporali della misurazione.

Il peso ponderale dei parametri economico-finanziari nel loro complesso sarà pari al 65% dell'ammnotare del premio, mentre il peso ponderale dei parametri qualitativi nel loro complesso sarà pari al restante 35% . Considerato il carattere innovativo del premio, le Parti concordano di effettuare un apposito incontro di verifica a conclusione del primo biennio di vigenza. Comunque, allo scopo di calibrare la progressione dei principali indicatori economico-finanziari del premio, considerata la fase economica congiunturale, le parti individuano nel MOL, nel CLAV/FATT e nei parametri di produttivita' una serie di intervalli piu' contenuta e favorevole per il secondo biennio. (si veda tabella allegata "biennio 2")

I parametri utili al calcolo del premio vengono ridefiniti secondo lo schema seguente:

PARAMETRI ECONOMICO-FINANZIARI su base annua

Margine Operativo Lordo (MOL);
Incidenza percentuale del Costo del Lavoro sul Totale dei Ricavi (CLAV/FATT);
Produttività del comparto delle Rooms, intendendosi per tale il rapporto tra il numero delle camere occupate ed il numero dei Full Time Equivalent del comparto su base annua;
Produttività del comparto del Food & Beverage, intendendosi per tale il rapporto tra il numero dei coperti dell'F&B ed il numero dei Full Time Equivalent del comparto su base annua;
Ricavo del comparto camere rapportato al numero di camere disponibili (Revpar);
Tasso di Occupazione espresso in termini percentuali delle camere disponibili (TOC);
Revpar e TOC potranno essere scelti indifferentemente dalla singola unità produttiva/complex entro e non oltre il primo semestre dell'anno di riferimento dell'Esercizio.

PARAMETRI QUALITATIVI su base annua

Programma di Assicurazione Qualità certificato da enti terzi (LASHNER & RUSH);
Indice di soddisfazione del Cliente rilevato da enti terzi (GSI)
Percentuale di adesione al Programma di rilevazione annuale dell'indice di soddisfazione del dipendente elaborato da enti terzi e coperto dall'anonimato dei partecipanti (Starvoice); La percentuale di adesione sara' calcolata sulla base dei dipendenti presenti durante il periodo della rilevazione del questionario.
Percentuale di adesione al Processo di valutazione dei fabbisogni di sviluppo professionale dei dipendenti certificato dalla metodologia del Performance Appraisal.

Starvoice e Performance Appraisal saranno calcolati come media delle percentuali di partecipazione di entrambi.
La somma del peso ponderale di Lashner & Rush e GSI è pari al 25% del premio equamente distribuita. Resta inteso che, a livello di singola unità produttiva, si potranno ridistribuire i relativi pesi ponderali fino ad una combinazione massima di 5% e 20% per entrambi i parametri. Tale scelta dovrà essere effettuata entro e non oltre la fine del primo semestre dell'Esercizio di riferimento.

In considerazione del fatto che nel corso del 2004 il programma di Performance Appraisal è stato sviluppato in misura ancora parziale rispetto alla totalità della popolazione aziendale, si conviene che per l'anno in corso sarà valutata soltanto la partecipazione a Starvoice.

RIFERIMENTI UTILI PER IL CALCOLO su base annua

Il nuovo premio di risultato, si intende calcolato con i seguenti criteri:
MOL, o crescita percentuale del margine operativo lordo consolidato come risultato complessivo delle Società controllate da Starwood Italia, rispetto al medesimo dato dell'anno precedente;
CLAV/FATT, o incidenza del costo del lavoro sul totale dei ricavi per singola unità produttiva rispetto al consolidato dell'anno precedente rappresentato dal 100 del minimo della tabella;
Produttività delle rooms riferita all'incremento della relazione tra camere occupate e FTEs del comparto sull'anno precedente;
Produttività dell'F&B riferita all'incremento dei coperti per FTE's del comparto sull'anno precedente;
Revpar o TOC misurati sulla progessione percentuale rispetto all'anno precedente
Indice di L&R inteso come raggiungimento del punteggio totale espresso in centesimi

GSI inteso come raggiungimento del punteggio totale espresso in decimi
Starvoice e Performance Appraisal saranno calcolati come media delle rispettive percentuali di adesione dei lavoratori.

Si vedano le tabelle di calcolo del premio di risultato di cui all' allegato 2 del presente contratto integrativo

CONDIZIONI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

In considerazione della nuova impalcatura del premio di risultato, le Parti convengono che il premio debba essere economicamente corrisposto proquota in 26esimi ai lavoratori in base alla presenza.

Saranno quindi escluse dal calcolo del premio le assenze dovute alla malattia, nonché alle aspettative ed alle assenze non retribuite. Saranno al contrario comprese nel calcolo del premio le assenze dovute alla maternità obbligatoria e all'infortunio, nonchè le ferie, i permessi sindacali, le riduzioni di orario di lavoro ed i congedi parentali.

La popolazione aziendale soggetta al pagamento del premio comprende tutti i lavoratori a tempo indeterminato full time e pro-quota per i part time, nonché pro-quota per i lavoratori a tempo determinato che abbiano totalizzato nell'arco dell'anno solare non meno di 90 giorni di contratti a termine ai sensi della L. 368/01, art. 1. Sono fatti salvi gli accordi territoriali in essere alla data di sottoscrizione del presente.

SOGLIA DI INGRESSO

In funzione dei numerosi elementi innovativi previsti della citata impalcatura del premio di risultato, si ritiene necessario identificare una soglia minima di ingresso per tutti i lavoratori a tempo indeterminato full time e pro-quota per i part time, nonché pro-quota per i lavoratori a tempo determinato che abbiano totalizzato nell'arco dell'anno solare non meno di 90 giorni di contratti a termine, ai sensi della L. 368/01, art. 1, facendo salvi gli accordi territoriali in essere alla data di sottoscrizione del presente. La soglia di ingresso, non legata alla presenza effettiva, è definita da minori parametri di risultato tali per cui l'importo lordo annuo è determinato in € 600,00 non riparametrabile per fasce inquadramentali.

La soglia di ingresso e' definita con i seguenti criteri:

- Raggiungimento del 65% di MOL rispetto all'anno precedente
- Raggiungimento del 65% di CLAV/FATT rispetto all'anno precedente
- Raggiungimento del 65% di REVPAR / TOC rispetto all'anno precedente

Dal superamento di tale soglia di ingresso si concorrerrà sugli obiettivi da MIN a MAX come definiti nella tabella allegata senza alcuna possibilità di cumulo. Qualora le percentuali previste a titolo di soglia di ingresso non fossero totalmente raggiunte, nell'ambito delle singole unità produttive, le Parti si impegnano ad incontrarsi onde identificare le soluzioni più idonee.

INDENNITA'

A far data dal 1° gennaio 2005, le Parti stabiliscono la vigenza dell'indennita' in essere secondo lo schema della tabella allegata a tale titolo.

MALATTIA

Con decorrenza 1° gennaio 2005 ed a completamento di quanto previsto dalle fonti normative del 1° livello contrattuale A.I.C.A., Le Parti concordano nel definire il periodo di carenza pari al primo giorno di malattia, non piu' a carico del lavoratore ma a carico del datore di lavoro.

Per quanto attiene alla disciplina del Part Time post partum e del Part Time per gravi esigenze familiari nonché alla regolamentazione dell'anticipazione dell'indennita' di infortunio, si riconferma integralmente quanto previsto ex accordo integrativo Ciga Gestioni s.r.l., Milano Uno s.r.l., del 15 Dicembre 2000.

DECORRENZA E DURATA

Il presente C.I.A. decorre dal 1° gennaio 2004, salvo le diverse decorrenze ivi previste.
La scadenza è fissata al 31 dicembre 2007.
Il presente contratto continuera' a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del sucessivo accordo di rinnovo.
Le parti si impegnano, nel corso della durata del presente C.I.A. a collazionare le fonti contrattuali integrative di 2° livello Ciga - Starwood