IPOTESI DI ACCORDO

Addi, Roma 17 Marzo 2009

In data odierna si sono incontrati la per Starwood Italia, la Ciga Gestioni s.r.l, la Danieli Management s.r.l, la Host Trs I Italy s.r.l, Host Trs II Italy s.r.l., Host Trs III Italy s.r.l rappresentate dai Sigg. Massimo Milazzo, Antonello De Medici,Francesco Brunetti , Alessandro Grassivaro, Filippo Squarcia, Barbara Papi, Maria Sole Aliotta, Francesca Catapano, Nicoletta Busetti,Angela Attori.

-la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Sig. Maurizio Scarpa

-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 Rappresentaze sindacali delle singole realtà produttive di seguito, collettivamente, le "Parti"

PREMESSO CHE

Le suddette Società fanno capo al Gruppo Starwood Italia ed operano nel settore degli alberghi di lusso 4 e 5 stelle;

L'Azienda in data 8/01/2009 ha attivato la procedura di mobilità ai sensi della L. 223/91 inerente la riduzione di 424 unità insistenti sulle società Ciga Gestioni, Danieli Management, Host TRS I, Host TRS II, Host TRS III nell'ambito del Gruppo Starwood Italia (di seguito collettivamente l'"Azienda"), per far fronte alla attuale situazione economica negativa ed alle difficoltà strutturali già riscontrate nel corso del 2008;

i motivi del predetto provvedimento sono quelli contenuti nella lettera di apertura della procedura di mobilità che qui, pertanto, si intendono integralmente riportati e richiamati;

di tale procedura si ricorda che la stessa implicava l'individuazione di n. 424 eccedenze sull'organico complessivo a fronte dell'outsourcing di

alcune attività quali housekeeping, lavaggi, manutenzione (318 esuberi), nonché la ristrutturazione di ulteriori uffici con conseguente soppressione di ulteriori posizioni (106 esuberi);

Le Parti si sono incontrate ripetutamente per ricercare congiuntamente soluzioni alternative a quanto dichiarato in procedura , in particolar modo per la tutela dei livelli occupazionali esistenti.

A seguito di tale negoziato si e' raggiunto l'accordo che segue, con il quale si è definito un modello complessivo di Organizzazione del lavoro , struttura degli orari , gestione di istituti contrattuali specifici per la flessibilità, incremento di produttività reale nei Settori Rooms e Food and Beverage, con un impatto tale da ridurre sostanzialmente il numero di posizioni dichiarate in esubero e tale da porre strutturalmente le basi anche per un rilancio dell'Azienda laddove le condizioni di mercato lo consentano in futuro, sia con adeguate ricadute occupazionali sulle risorse umane anche stagionali , che sugli investimenti attesi.

Tale impianto si è realizzato tramite l'utilizzo articolato degli strumenti offerti dal CCNL e dal CIA Starwood/Ciga vigente , integrandoli con nuovi istituti disciplinati nell'accordo.

In virtù di ciò , l'Azienda ritira l'iniziale piano basato sulla 223/91 fondato su terziarizzazioni e soppressioni di alcune posizioni, con recupero di 294 posizioni delle 424 dichiarate in procedura.

Inoltre, si è concordato che per 130 posizioni in esubero, si attueranno procedure tali da realizzare mobilità incentivata, accompagnamenti alla pensione, riqualificazioni e trasformazioni di full time in part time (vedi ALLEGATO CRITERI E MODALITA' NELLA GESTIONE DEGLI ESUBERI che e' parte integrante del presente accordo).

Questa ultima soluzione a titolo oneroso a carico dell'Azienda, è funzionale alla possibilità di conseguire le economie previste dal piano nella sua interezza come definito nel presente accordo.

TUTTO CIO' PREMESSO

Le Parti convengono che

ORARIO DI LAVORO

Le Parti individuano nella disciplina degli istituti qui riportati una delle soluzioni necessarie per il funzionamento della organizzazione per settori specificata successivamente.

Va precisato che le modifiche che potranno essere determinate vanno intese come uno strumento di flessibilità aggiuntiva.

Obiettivo condiviso fra le Parti e' la distribuzione equitativa dei carichi di lavoro ed un processo di omogeneizzazione della disciplina di istituti afferenti orari di lavoro e la turnazione coerentemente con l'organizzazione per settori.

Tale obiettivo sarà conseguito attraverso strumenti contrattuali di seguito disciplinati :

PROGRAMMAZIONE ORARI

Si conferma che la programmazione degli orari avverrà in funzione dei flussi e dei volumi previsti nonchè in base ai tempi di prenotazione.

Le specifiche nuove turnazioni e relative fasce orarie che si renderanno necessarie verranno armonizzate con quelle esistenti, in funzione delle specificità delle singole realtà alberghiere, negoziate con le RSU ed in prima applicazione definite contestualmente al presente accordo.

Va precisato che le modifiche che potranno essere determinate vanno intese come uno strumento di flessibilità aggiuntiva che non scardinano l'attuale impianto delle turnazioni in essere .

Pertanto le Parti concordano :

a) MODIFICA ORARIO GIORNALIERO

Qualora dovessero verificarsi imprevisti , anche su richiesta degli stessi lavoratori, l'eventuale modifica dell' orario giornaliero , potrà essere attuata facendo riferimento ai settori organizzativi interessati, utilizzando la volontarietà ed in subordine il criterio della rotazione in ordine alfabetico.

Ferma restando la volontarietà, quando lo spostamento di orario di cui sopra comporta modifiche del turno giornaliero individuale , potrà essere richiesto a ciascun lavoratore sino ad un massimo di 3 volte al mese.

La possibilità di utilizzare tale spostamento è consentita previo preavviso di almeno 24 ore.

Monitoraggio e verifica dell'utilizzo di tale istituto sarà oggetto di incontro periodico con le RSU per verificarne frequenza ed equità .

b) SPOSTAMENTO DEL RIPOSO SETTIMANALE

Le Parti convengono, al fine di garantire il recupero psico-fisico del lavoratore, che la fruizione di tale riposo ,inserito nella normale programmazione dei turni settimanali , potrà avvenire fra il 6° e l'8° giorno.

In ragione dello stesso principio il riposo dovrà essere goduto .

c) UTILIZZO PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Nel rispetto dei criteri definiti per il lavoro straordinario, potrà essere chiesto un numero di ore straordinarie a disposizione dell'azienda da utilizzare anche in caso di richiesta lavorativa nel giorno del riposo compensativo.

Qualora il riposo compensativo fosse saltato o spostato , anche se recuperato, andrà a determinare il tetto massimo disponibile relativo a questo capitolo.

Le Parti stabiliscono a sostegno di tale istituto e per far fronte anche a prestazioni straordinarie derivanti da esigenze di servizio inderogabili, un monte individuale di 160 ore annue complessivo, esigibili a copertura delle esigenze di cui ai commi precedenti.

L'eventuale salto o spostamento del riposo compensativo potrà avvenire su base volontaria o, in assenza di volontarietà, su rotazione in ordine alfabetico.

Il numero massimo di possibili riposi compensativi saltati o spostati su richiesta dell'Azienda, non potrà superare le 10 giornate annuali per singolo lavoratore.

Oltre tale limite l'eventuale salto o spostamento del riposo potrà avvenire solo su base volontaria.

La possibilità di utilizzare tale salto o spostamento è consentita previo preavviso di almeno 24 ore.

Il riposo compensativo lavorato potrà essere recuperato o retribuito a discrezione del lavoratore.

In entrambi i casi verrà riconosciuta la prevista maggiorazione del 30% .

Laddove il lavoratore desiderasse il recupero del riposo compensativo, questo dovrà essere goduto entro il mese di competenza o al massimo entro il mese successivo, viceversa verrà retribuito.

Le restanti 100 ore previste dal vigente CCNL potranno essere richieste secondo quanto disciplinato dall'art. 77 e successive modificazioni.

d) RIPOSO GIORNALIERO

Le Parti, così come previsto dal comma 1 dell'art. 17 del D. Lgs. 66/2003 in materia di deroga ai limiti ed alle disposizioni previste dagli artt.7 e 13 del predetto decreto legislativo e del vigente CCNL Industria Turistica, convengono quanto segue:

In aggiunta alle deroghe previste nel caso di attività caratterizzata da prestazioni frazionate (turni spezzati), alla luce della peculiarità dell'attività alberghiera ed al fine di consentire una migliore gestione dei periodi di riposo settimanale, si definiscono le seguenti ulteriori deroghe:

Il limite giornaliero delle 11 ore di riposo consecutive previsto dal dlgs 66/2003 potrà essere derogato sia in prossimità del termine della settimana lavorativa al raggiungimento del diritto ai riposi compensativo e settimanale che al rientro dagli stessi, da recuperarsi entro le successive 48 ore.

Ulteriori deroghe dovranno essere comunque oggetto di contrattazione a livello di singolo hotel .

e) FERIE e ROL

Il calendario delle ferie costituisce materia di esame congiunto fra Azienda ed RSU tenuto conto anche degli interessi dei singoli lavoratori e delle esigenze dell'azienda.

Fermo restando quanto disciplinato dal vigente CCNL, l'azienda si incontrerà con le RSU entro il mese di Marzo di ciascun anno per definire i presidi minimi per reparto atti a garantire la continuità operativa e l'esigibilità del diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie.

Per il corrente anno 2009 il suddetto termine e' spostato al 30 Aprile.

La programmazione dovrà tenere conto dell'intesa fra gli interessati di ogni singolo settore ;in mancanza di tale intesa verrà fissato un calendario che basato sul criterio della rotazione per il cui avvio avrà priorità l'anzianità aziendale e monitorato in sede aziendale con le RSU.

Per quanto concerne i ROL, la disciplina contrattuale relativa alle 32 ore a discrezione dell'azienda potrà essere derogata, in presenza di cali della domanda, sino ad un massimo di 56 ore ciascuno secondo le modalità previste dal CCNL.

L'utilizzo di tale istituto in deroga avverrà per ROL non inferiori alle 4 ore salvo richiesta del lavoratore.

Questa deroga resterà in vigore sino al 31 .12. 2010

MOBILITA' DI PIAZZA IN AMBITO COMUNALE

Al fine di rispondere alle mutate condizioni di mercato e per far fronte a reali necessità sia in presenza di domanda eccezionale che per saturare carenze di attività operativa fra strutture sullo stesso territorio, si conviene di introdurre l'istituto della mobilità di piazza o distacco fra società del gruppo incluse nel CIA Starwood, tenendo conto delle peculiarità logistiche delle Aree interessate.

Fatte salve le situazioni in essere ,l'attivazione dell'istituto , qualora non fosse su base volontaria, dovrà essere oggetto di confronto preventivo con la RSU dell'unità produttiva distaccante e con la RSU dell'unità produttiva ricevente, esplicitando motivazioni e durata del distacco.

Tale istituto potrà essere attivato per lavoratori appartenenti a settori omogenei, per livelli di professionalità compatibili , tale mobilità non potrà essere richiesta allo stesso lavoratore per più di 2 volte l'anno , privilegiando la volontarietà ed in subordine la rotazione in ordine alfabetico.

I suddetti limiti potranno essere superati sulla base della volontarietà del singolo lavoratore e/o mediante accordi stipulati con le OOSS Territoriali.

Qualora la distanza dal luogo di lavoro abituale in mobilità fosse superiore a 6 km ed uno spostamento di almeno 15' , si concorda l'erogazione di una indennità equivalente a 30' di retribuzione lorda .

TEMPO EFFETTIVO DI LAVORO

Per quanto attiene alla disciplina dei ritardi si conviene che le modalità di tolleranza siano nella misura massima di 30' cumulativi per mese per un massimo di 15' giornalieri , senza che questi determinino alcuna

trattenuta economica e sanzione disciplinare all'interno del limite di tolleranza .

Viene disciplinato il tempo "uniforme": per il personale con obbligo di divisa in servizio si concorda che l'orario effettivo giornaliero di lavoro e' ridotto a 7,45' ; tale riduzione e' stabilita a compensazione dell'obbligo per il lavoratore di timbratura in uniforme sia in ingresso che in uscita.

Per il personale con turni spezzati tale riduzione e' elevata a 20' giornalieri, permanendo lo stesso obbligo di timbratura in uniforme sia in ingresso che in uscita .

A coloro che rientrano in quest'ultima tipologia di orario l'azienda garantirà durante la pausa spazi adeguati per il recupero psico fisico del lavoratore.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti individuano nella organizzazione del lavoro di seguito proposta una delle soluzioni strategiche per superare la dichiarata procedura 223/91 dell' 8/01/2009 e per creare un nuovo modello organizzativo che consenta agli Hotels del gruppo Starwood di sviluppare la competitività necessaria a rinforzare la leadership sui mercati di riferimento, e nella interscambiabilità, l'elemento facilitatore per il funzionamento della nuova organizzazione per settori.

Questo modello organizzativo si fonda sulle competenze acquisite dalle risorse umane degli alberghi del Gruppo Starwood Italia che attraverso le esperienze e la professionalità maturata, consentono l' evoluzione dei profili in sintonia con le linee guida dei Brands di riferimento.

Le RSU avranno un ruolo centrale nella verifica e nel controllo del nuovo istituto della interscambiabilità.

a) ORGANIZZAZIONE PER SETTORI

Con il presente accordo si definisce il contenuto della Organizzazione per Settori omogenei, ad integrazione ed esplicitazione di quanto definito in sede di CCNL Industria Turistica, in merito alla classificazione che viene recepita nel modello organizzativo.

Monitoraggio e verifica nella fase di attivazione della Organizzazione per settori, sarà oggetto di incontro trimestrale con le RSU .

Ogni settore è costituito da un gruppo omogeneo di operatori che provvedono, all'interno di livelli omogenei, a tutte le incombenze del settore, fatta salva la mansione prevalente.

All'interno dei Settori (vedi ALLEGATO ORGANIZZAZIONE PER SETTORI) verranno a confluire gli attuali reparti operativi secondo quanto esemplificato nelle tavole allegate, fatte salve specifiche eccezioni e/o peculiarità di singole strutture, in ragione del Brand di appartenenza.

In nessun caso si dovrà generare una indeterminatezza di mansioni e di sotto settore (ex reparti) , e l'utilizzo di personale al di fuori del settore di appartenenza, dovrà avvenire solo previo confronto con RSU.

All'interno del settore , l'utilizzo di personale all'interno dei sottosettori e' regolamentato dall'istituto della interscambiabilità come sotto descritto .

i) INTERSCAMBIABILITA'

L'interscambiabilità è prevista nell'ambito dello stesso settore, facendo salva la mansione primaria e la salvaguardia delle competenze distintive di ogni lavoratore.

L'Interscambiabilità di cui sopra si intende orizzontalmente all'interno dei settori e verticalmente solo all'interno dei sotto settori (reparti) o famiglie professionali omogenee .

L'utilizzo dell'istituto della Interscambiabilità dovrà prevedere non solo una costante informazione su base mensile alla RSU dell'Albergo ma, al fine della valutazione della corretta applicazione dei criteri di scelta, della rotazione equitativa, della frequenza di utilizzo dell'istituto e dei carichi di lavoro dei settori interessati, vi dovrà essere su base trimestrale il confronto con le RSU.

L'interscambiabilità, nell'ambito della nuova organizzazione per settori, consentirà lo sviluppo delle risorse umane all'interno di settori organizzativi omogenei, favorendo la crescita sia individuale che professionale dei lavoratori interessati.

Eventuali posti resisi vacanti saranno ricoperti, fatti salvi i requisiti necessari propri delle specializzazioni da ricoprire, dando priorità al personale interno a cui e' stata richiesta l'interscambiabilità e che ha svolto la stessa con la maggiore frequenza.

L'azienda organizzerà la necessaria formazione operativa prevista dalla mansione da ricoprire, e le necessarie informazioni/formazioni previste dalle norme vigenti in materia di sicurezza del lavoro ed igiene degli alimenti oltre agli eventuali DPI dove siano previsti.

Le Parti concordano che l'attivazione dello strumento dell'interscambiabilità avverrà in presenza di una o più delle seguenti circostanze:

1) URGENZA GIORNALIERA e/o INCREMENTO NON ATTESO DEI VOLUMI

Si intendono tutti quei casi in cui si verifica un evento non preventivabile, la cui soluzione va trovata all'interno della stessa giornata, per poter offrire un adeguato servizio alla clientela. Il criterio è quello della rotazione tra il personale in ordine alfabetico, fermo restando l'orario/turno di lavoro definito in precedenza per il singolo lavoratore.

2) SOSTITUZIONI PER ASSENZA O SCOPERTURA

Necessità di interscambiabilità pianificata all'interno dei turni di settore con spostamento per periodi compresi di massimo 2 settimane consecutive nell'arco di sei mesi, ferma restando l'intenzione di privilegiare la volontarietà di adesione; in assenza di questa, dovrà essere effettuata la rotazione equitativa in ordine alfabetico tra i dipendenti di Settore.

Spostamento per periodi più lunghi di 2 settimane saranno effettuati solo su base volontaria senza i suddetti limiti temporali.

Comunicazione delle esigenze di interscambiabilità di cui al punto 2) sarà fornita su base preventiva alla RSU .

b) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SETTORE ROOMS PIANI

Viene definito per tutti gli alberghi il modello dell'addetto/a camere (cameriera ai piani) per il rifacimento camere, in sostituzione del modello di coppia (cameriera e facchino) oggi in uso in alcuni Hotel.

La mansione di Cameriera ai piani svolta indifferentemente da uomini e donne, è inglobata nella mansione unica ADDETTO/A CAMERE (ex Cameriera piani).

La mansione di Facchino Piani/Saloni/Addetto di portineria/Bagagli/ Guardaroba è inglobata nella mansione unica di ADDETTO/A AREE COMUNI.

L'ADDETTO AREE COMUNI NOTTE, provvederà, in caso di necessità, ad effettuare il servizio di comande ai piani in assenza degli Chef Ristorazione.

Vengono altresì definiti i parametri di produttività in ragione dei diversi Brands sulla base di un criterio di equità e di corretta distribuzione dei

carichi di lavoro tra camere in partenze e camere in fermata per singolo operatore.

A tale proposito vengono introdotte le griglie per Brand che tengono conto sia del numero che del mix di camere in partenza ed in fermata, oltre che dei fattori correttivi per tipologia di camera.

Si allegano le intese sottoscritte per singolo Hotel siglate dalle OOSS Territoriali e RSU, che sono parte integrante del presente accordo. Tali allegati sono inclusivi dei correttivi specifici per impedimenti strutturali di singole camere e la tempistica di implementazione per andare a regime.

Il riferimento della produttività indicato dalla griglia per singolo Hotel non dovrà essere considerato per gli addetti camere , fattore unico ed esclusivo per eventuali contestazioni disciplinari.

La verifica dell'andamento produttività degli addetti al settore piani ed all'allineamento agli obiettivi medi per Hotel avverrà con cadenza mensile fra Azienda e RSU.

c) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SETTORE ROOMS FRONT LINE

L'attività notturna a copertura del servizio Front Line sarà garantita dal portiere di notte con funzioni di night audit e portineria. In ogni caso il servizio di notte sarà garantito da risorse di livello omogeneo nel settore Front Line.

d) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SETTORE FOOD & BEVERAGE FRONT LINE

Viene definita per tutti gli alberghi l'integrazione degli attuali reparti di ristorante, room service, minibar e banchetti con conseguente introduzione delle figure di MAITRE RISTORAZIONE, CHEF RISTORAZIONE, COMMIS RISTORAZIONE.

Le nuove figure opereranno su Ristorante, Room Service, Minibar, Banchettistica, superando inoltre il modello di coppia (Chef e Commis de Rang) ed il vincolo del rango oggi in uso in alcuni Hotel.

Il servizio di ristorazione e bar sarà comunque garantito da risorse di livello omogeneo nel settore F&B Front Line.

Nell'ambito della nuova organizzazione la figura del commis di ristorazione sarà dedicata principalmente al breakfast ed alla banchettistica, favorendo lo sviluppo interno e la crescita professionale verso ruoli di Chef di Ristorazione.

e) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SETTORE FOOD & BEVERAGE BACK LINE

La nuova organizzazione F&B Back Line prevede per le cucine che gli attuali chef de partie confluiscano nella figura di CHEF DI CUCINA a superamento dell'attuale organizzazione per partite.

Si conferma che l'attività dei lavaggi costituisce una realtà omnicomprensiva di tutte le attività inerenti lavaggi e stewarding.

f) SERVIZI INTEGRATI DI PIU' STRUTTURE (COMPLEXING)

Si conferma che, laddove sussistano i presupposti organizzativi ed economie di scala, l'azienda continuerà ad implementare l'integrazione di funzioni di supporto e/o strategiche, in forma di complexing tra più strutture presenti sullo stesso territorio sulla base delle esperienze già attualmente in essere.

g) MANUTENZIONE

Per quanto attiene il reparto manutenzione, si introduce il concetto di multifunzionalità per tutti gli operatori e conseguentemente la copertura degli interventi di manutenzione ordinaria e impiantistica di base, a prescindere dalla specializzazione di provenienza.

Per garantire tale evoluzione nel ruolo verranno attivati dei percorsi di formazione individuali finalizzati alla multifunzionalità.

All'interno dello stesso territorio ed a supporto di più strutture alberghiere si estende l'istituto della reperibilità per motivi di urgenza e di forza maggiore fra tutti i manutentori multifunzionali, in base al criterio di rotazione equitativa.

Le modalità applicative di quanto sopra saranno definite a livello territoriale ivi inclusi eventuali riconoscimenti economici .

h) ALTRI SETTORI NON ESEMPLIFICATI NELLE TAVOLE ALLEGATE:

Settore COMMERCIALE/REVENUE: include ed integra gli attuali reparti:

Vendite, Prenotazioni Individuali (laddove in Complex), Prenotazioni Gruppi, Eventi & Banchetti, Revenue Management, Marketing, PR.

Settore AMMINISTRATIVO: include ed integra gli attuali reparti , fatte salve le specifiche competenze:

Amministrazione, IT, Porta Controllo, Acquisti, Magazzino, Payroll & Uffici Personale, Training.

Settore SERVIZI AUSILIARI: include ed integra l'attuale reparto Manutenzione

STAGIONALITA'

Le Parti tenuto conto delle esperienze storiche maturate nelle singole piazze del Gruppo Starwood , reputano indispensabile salvaguardare i livelli occupazionali ed il patrimonio professionale acquisito .

Permane pertanto obiettivo comune quello di tutela delle professionalità comprese quelle dei lavoratori stagionali , considerandoli parte integrante del patrimonio aziendale .

Pur consapevoli della attuale situazione di contrazione della domanda e degli effetti sulla stagionalità stessa , si conferma essere obiettivo di medio termine la ricerca del progressivo allungamento della stagione.

In relazione a ciò, le Parti si impegnano a presentare specifici progetti di formazione e sostegno occupazionale , attraverso Fondimpresa ed EBIT destinanti alla popolazione stagionale.

Tenuto conto delle necessità legate all'andamento della domanda , delle previsioni di volumi e della nuova organizzazione del lavoro , si danno reciproco affidamento di ricercare gli strumenti atti ad offrire alle risorse stagionali opportunità occupazionali che tutelino il maggior numero di lavoratori , favorendo il raggiungimento della soglia minima di accesso alla disoccupazione con i requisiti ridotti.

Le Parti convengono di garantire i diritti di precedenza esercitati ad oggi anche in caso di rinuncia per la stagione in corso in virtù della possibile contrazione della durata dei contratti .

L'obiettivo di favorire l'estensione della occupazione dei lavoratori stagionali ,potrà essere conseguito anche attraverso l'utilizzo di strumenti negoziati a livello territoriale quali la mobilità di piazza fra Hotels della stessa società ed anche fra strutture appartenenti a diverse

ragioni sociali , al di la dei limiti definiti per il personale a tempo indeterminato.

Per quanto attiene alla specificità dell'Area di Venezia, in considerazione della criticità della stagionalità rispetto al volume complessivo di risorse interessate, si fa esplicito riferimento all'intesa allegata (Allegato AREA VENEZIANA) fra le OOSS Territoriali ed RSU/RSA di albergo e la Direzione di Area Venezia.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Fermo restando l'ultravigenza dell'attuale CIA Starwood/Ciga, si definisce il regime transitorio per l'anno 2009.

Le Parti si incontreranno nel mese di Novembre 2009 per il monitoraggio di quanto sottoscritto nel presente Accordo e per definire e sottoscrivere il rinnovo del CIA armonizzandolo con la presente intesa .

Le Parti stipulanti il CIA ,convengono che , in relazione al nuovo modello organizzativo adottato, si esclude il ricorso alla terziarizzazione per la vigenza dello stesso .

In relazione alla tematica del Premio di produttività definito nel CIA Starwood/Ciga le Parti convengono quanto segue:

a) Per quanto attiene l'anno 2009 le Parti concordano che il Premio di produttività sarà previsto come da soglia minima di garanzia di 600 € lordi.

b) Per quanto attiene l'anno 2010 le Parti concordano che , anche in relazione alla introduzione della nuova Organizzazione per Settori ed alla Produttività incrementale attesa , saranno erogate in aggiunta alla misura minima di garanzia di cui al punto sopra, le risorse previste dai parametri di produttività dei comparti ROOMS e F&B secondo quanto indicato nelle tabelle del vigente CIA Starwood /Ciga sulla base dei risultati conseguiti per singolo albergo.

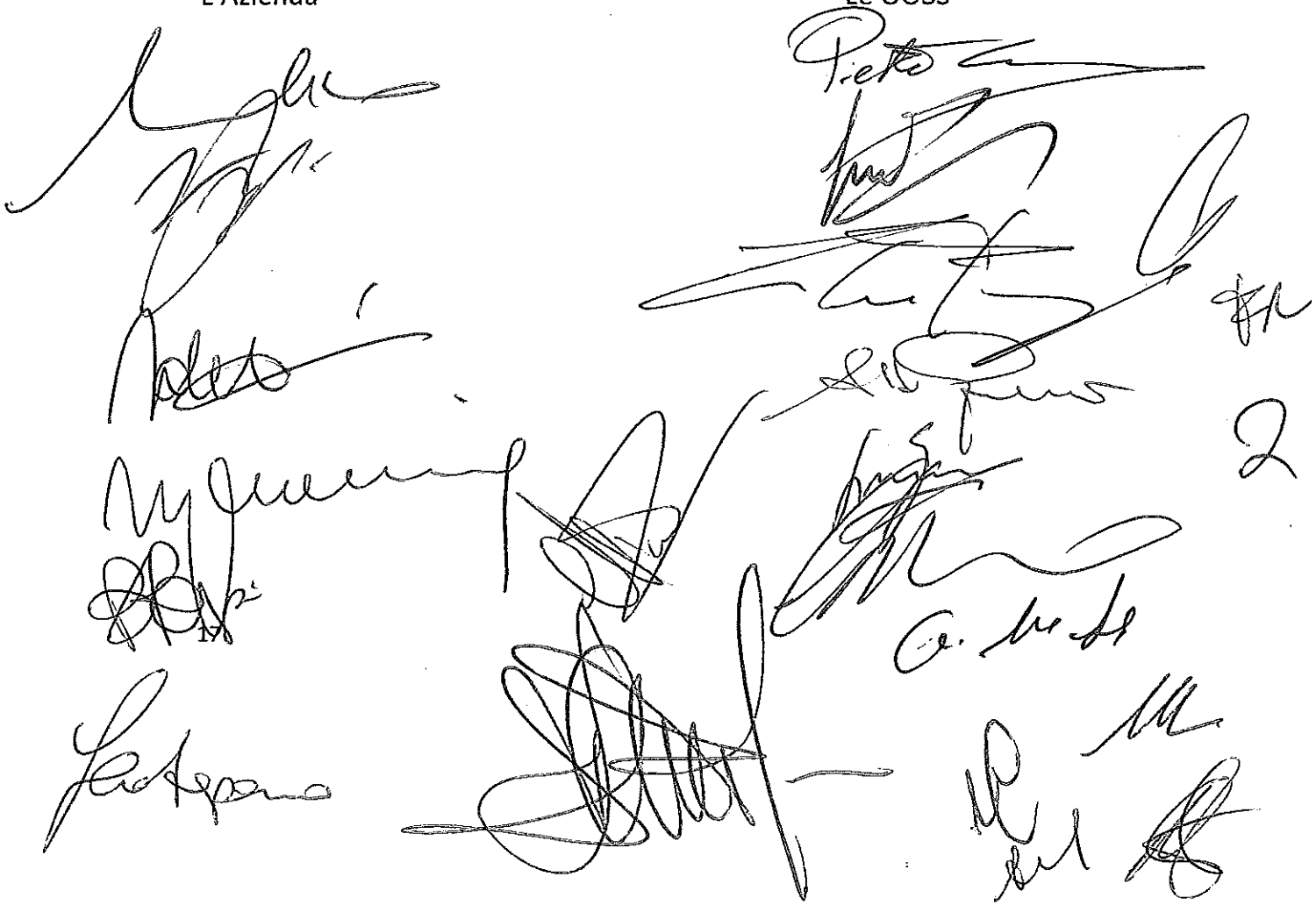
c) Le parti convengono che nella stesura del nuovo CIA, saranno concordati i parametri economico-finanziari e di qualità, coerentemente con le evoluzioni del modello organizzativo introdotto con il presente accordo per gli anni 2011 e successivi .

Le Parti con la sottoscrizione del presente accordo si danno reciprocamente atto di aver esperito ed esaurito in data odierna con esito positivo la procedura ex artt.4 e 24 L.223/91 e che in particolare l'Azienda ha esattamente adempiuto a tutti gli obblighi di comunicazione, informazione e consultazione di cui alla Legge n.223/91, e si impegnano alla ratifica del presente accordo innanzi ai competenti uffici Ministeriali e Regionali per ciascuna delle Società interessate

Letto confermato e sottoscritto

L'Azienda

Le OOSS



ALLEGATO ALLA IPOTESI DI ACCORDO

CRITERI E MODALITA' NELLA GESTIONE DEGLI ESUBERI

Le Parti concordano quanto segue:

Alla luce delle analisi e dei confronti effettuati, in applicazione dell'ipotesi di Accordo 17 marzo 2009 , il personale in esubero viene rideterminato in 130 unità rapportate ad equivalenti full time rispetto alle iniziali 424 unità di cui alla lettera di apertura della procedura di mobilità inviata dall'Azienda.

Nell' Allegato LISTA 1 , vengono riportati i livelli di inquadramento e le funzioni dei suddetti 130 dipendenti in esubero (di seguito i "Dipendenti"), suddivisi per società datrice di lavoro.

Con la sola esclusione degli esuberi riferiti agli Uffici Regionali & Divisionali di Milano (unita' produttiva Ciga Gestioni srl Palace reparti CREATIVE & ACCOUNTING) per i quali saranno adottati i criteri e le modalità di cui al successivo punto **Uffici Regionali e Divisionali di Milano** del presente accordo , l'Azienda farà ricorso all'utilizzo congiunto dei seguenti strumenti finalizzati alla risoluzione degli esuberi:

a. **Mobilità incentivata** , ex Legge 223/91 per quei lavoratori che non si oppongano alla collocazione in mobilità ; a favore di tali lavoratori l'Azienda erogherà, a fronte della sottoscrizione di singoli verbali di conciliazione in sede sindacale una somma a titolo di incentivazione così come definito nella successiva tabella A .

Tali lavoratori verranno posti in mobilità entro il 30 Aprile 2009.

Visto il 1° comma art 5 l.223/91 che affida all'accordo sindacale la possibilità di individuare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, si conviene che il criterio individuato è la **volontarieta' o non opposizione alla collocazione in mobilità** ferma restando l'esigenza aziendale di esodare le posizioni di cui all'Allegato LISTA 1.

b. **Trasformazione consensuale del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** , con tempi e distribuzione dell'orario che dovranno essere concordati direttamente fra Azienda e singolo lavoratore . L'azienda al fine di incentivare detta soluzione procederà all' erogazione di una somma incentivante qualora esistano le condizioni descritte nelle intese definite nel capitolo MODALITA'.

Il piano di esuberi viene disciplinato come segue :

Le Parti effettuano una valutazione complessiva circa l'attuazione del piano sulla base delle adesioni volontarie pervenute da parte dei lavoratori, alla data del 17 Marzo 2009 .

Entro il 30 Aprile le Parti si incontreranno per effettuare una verifica sullo stato di attuazione del piano valutando gli esiti delle adesioni volontarie .

Sulla base delle adesioni volontarie pervenute, nel caso il numero fosse superiore alle 130 unità , l'azienda darà priorità ai profili compatibili, per Società, con gli esuberi individuati nell'allegato LISTA 1.

Nel caso in cui il numero dei dipendenti che ha espresso la propria adesione volontaria al piano non coincidesse, per società e/o per profili, con gli esuberi individuati di cui all'Allegato LISTA 1, l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, potrà :

I. valutare il possibile accoglimento di adesioni volontarie in numero maggiore rispetto agli esuberi previsti per posizione e per Società di cui all'Allegato LISTA 1;

II. procedere a ricollocare il personale,d'intesa con le RSU, sulla base della volontarietà e/o della minore anzianità, che risultasse ancora eccedentario nelle posizioni di cui

all'Allegato LISTA 1, nelle posizioni che risultassero vacanti in conseguenza del maggior numero di adesioni volontarie ricevute, con riguardo alla nuova organizzazione del lavoro , nonchè alla assegnazione a mansioni di livello equivalente e ricorrendo solo quale ultima ratio a protezione dell'occupazione,alla assegnazione di mansioni inferiori compatibili.

Uffici Regionali e Divisionali di Milano

Per le sole posizioni soppresse riferite agli Uffici Regionali & Divisionali di Milano (unità produttiva Ciga Gestioni srl Palace, reparti CREATIVE & ACCOUNTING) saranno adottati i seguenti criteri e ed i seguenti strumenti finalizzati alla risoluzione degli esuberi :

a. Trasferimento presso altra unità produttiva sita anche in diversa città o presso gli uffici corporate di Bruxelles con assegnazione a mansioni equivalenti. A favore di detti lavoratori l'Azienda erogherà una somma a titolo di incentivo al trasferimento di €10.000,00 lordi.

b. Ricollocazione sul territorio nazionale anche con assegnazione a mansioni di livello inferiore; in caso di trasferimento verrà riconosciuta una una somma a titolo di incentivo al trasferimento di €10.000,00 lordi.

c. In subordine sarà attivata la mobilità incentivata , ex Legge 223/91; a favore di tali lavoratori l'Azienda erogherà, a fronte della sottoscrizione di singoli verbali di conciliazione in sede sindacale, una somma a titolo incentivazione, inclusiva dell'indennità di preavviso, equivalente a 24 mesi di Retribuzione Annua Lorda inclusiva del preavviso. Da detta somma potrà essere detratto il 50% del costo necessario ad attivare un servizio di Outplacement a favore del dipendente che ne facesse richiesta.

MODALITA'

1. Con riferimento al verbale di accordo sottoscritto in data 17 Marzo 2009, l'Azienda si impegna a corrispondere a ciascun lavoratore a tempo indeterminato,con età inferiore ai 65 anni (ad eccezione di coloro di cui al punto Uffici Regionali e Divisionali di Milano), che non si oppongano alla collocazione in mobilità con risoluzione del rapporto di lavoro entro i termini e con le modalità previsti dal presente accordo, e previa accettazione del Licenziamento a fronte della sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione dapprima in sede aziendale e poi in sede sindacale ai sensi degli art.410 e 411 c.p.c., una somma lorda, a titolo di incentivazione e di transazione novativa come da tabella A sotto riportata.

2. La somma di incentivo sotto riportata nella tabella A, è riparametrata per il personale part time, ed è inclusiva dell'indennità sostitutiva del preavviso con contestuale rinuncia alla prestazione dello stesso. Detta indennità di preavviso sarà erogata contestualmente alle competenze di fine rapporto ed al TFR mentre la restante parte della somma di incentivo sarà erogata il mese successivo a tale pagamento.

3. Per la definizione degli importi dovuti di cui alla tabella A sotto riportata, si terra' conto del numero di mesi mancanti maturati alla data del 30 Aprile 2009 per il raggiungimento di uno dei seguenti criteri , a prescindere dalla data di apertura della prima finestra possibile di erogazione della pensione:

   a. diritto alla pensione di anzianità
   b. diritto alla pensione di vecchiaia
   c. combinato disposto anzianità e vecchiaia

Per la corretta determinazione dell'importo di cui sopra dovrà essere fornito all'Azienda , pena il decadimento della richiesta, apposita certificazione INPS con data di emissione non antecedente al 31 Gennaio 2009.

L'Azienda si riserverà di respingere le domande relative a quei lavoratori la cui uscita non sia compatibile con le proprie esigenze tecnico-organizzative, o non sia prevista fra le posizioni in esubero di cui alla lista allegata LISTA1 , o che non sia funzionale alla ricollocazione di altro lavoratore fra le posizioni che si fossero rese vacanti a seguito di detti esodi incentivati.

In nessun caso si procederà ad incentivare un esodo qualora la stessa posizione necessitasse una nuova assunzione a tempo indeterminato per la medesima posizione organizzativa.

Con riferimento alla Ipotesi di Accordo sottoscritta in data 17 Marzo 2009, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda si impegna a corrispondere a ciascun lavoratore a tempo indeterminato Full time che acconsenta alla trasformazione del suo contratto a titolo definitivo in part time orizzontale di massimo 25 ore settimanali , o ciclico di massimo 8 mesi l'anno, l'importo lordo a titolo di incentivo come indicato nella TABELLA B di seguito riportata, da erogarsi nel mese successivo a quello dell'avvenuta trasformazione Part Time.

L'Azienda si impegna anche a valutare ulteriori richieste Part Time temporaneo di massimo 24 mesi, anche per durate e modalità diverse da quelle di cui sopra. Per tale fattispecie non è prevista alcuna incentivazione da parte Aziendale.

Letto,confermato e sottoscritto

Le OOSS

L'Azienda

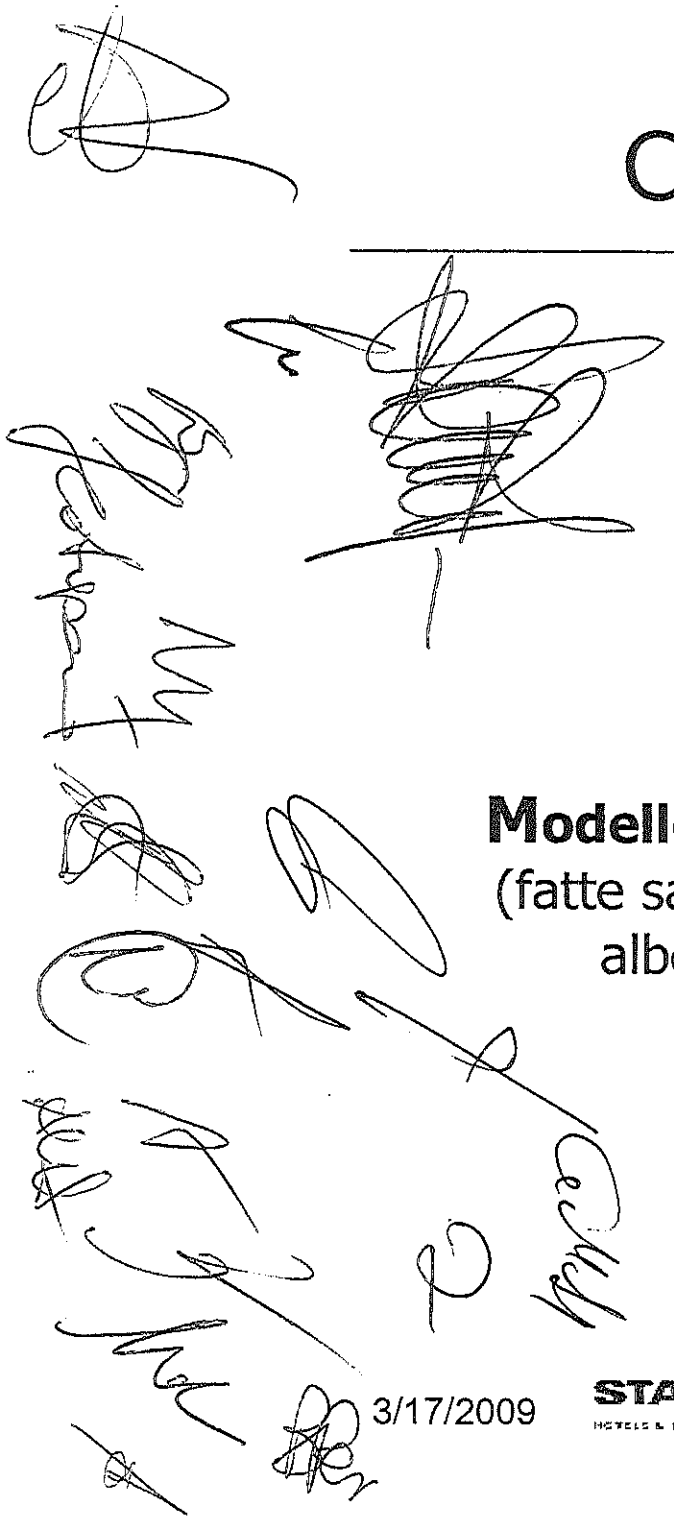
TABELLA A
Importi Lordi inclusivi di preavviso

COSTO AZIENDA PER TIPOLOGIA INCENTIVO	
Mensilità relative alla maturazione del titolo per la pensione	
Fino a 6	20,779.66
Da 7 a 12	34,455.89
Da 13 a 18	48,132.13
Da 19 a 24	61,808.37
Oltre 24 Mesi	55,000.00

TABELLA B

Part Time	7,000.00

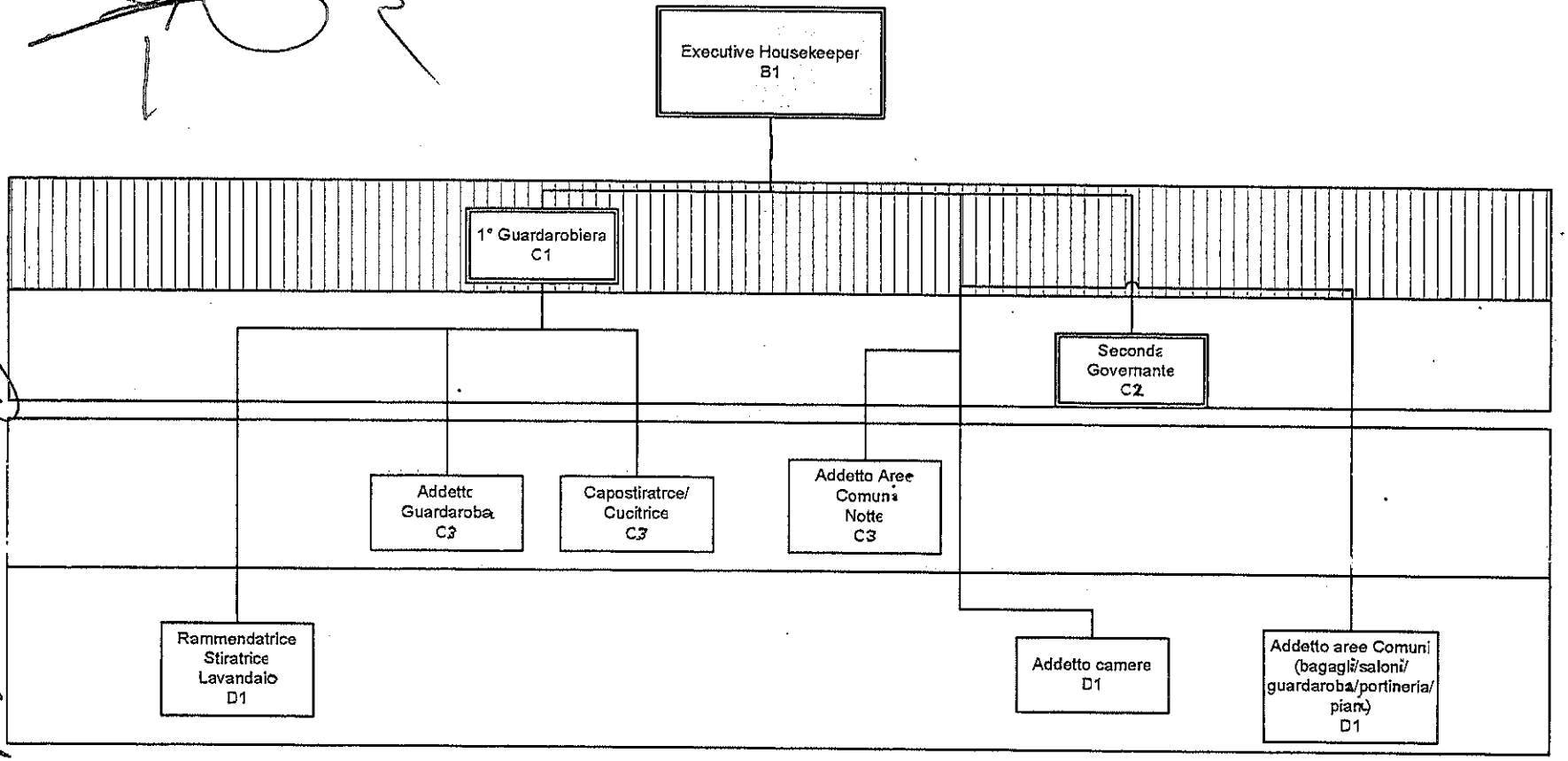
Organizzazione per Settori



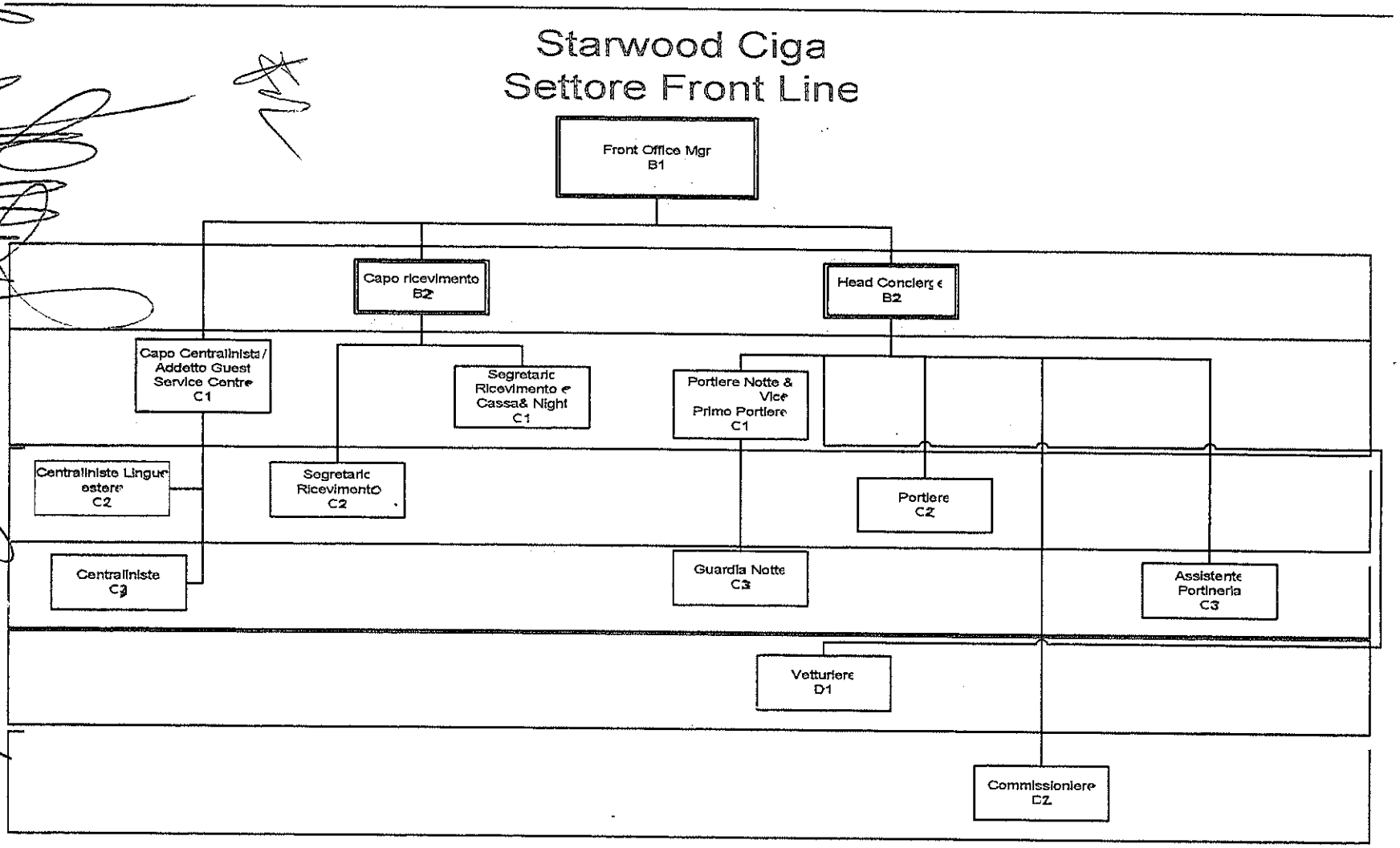
Modello organizzativo Starwood/Ciga Italia di riferimento
(fatte salve eventuali peculiarità in ragione della specifica realtà di albergo/complex, nel rispetto delle linee guida del brand)

Organizzazione per Settori

Starwood Ciga
Settore Piani

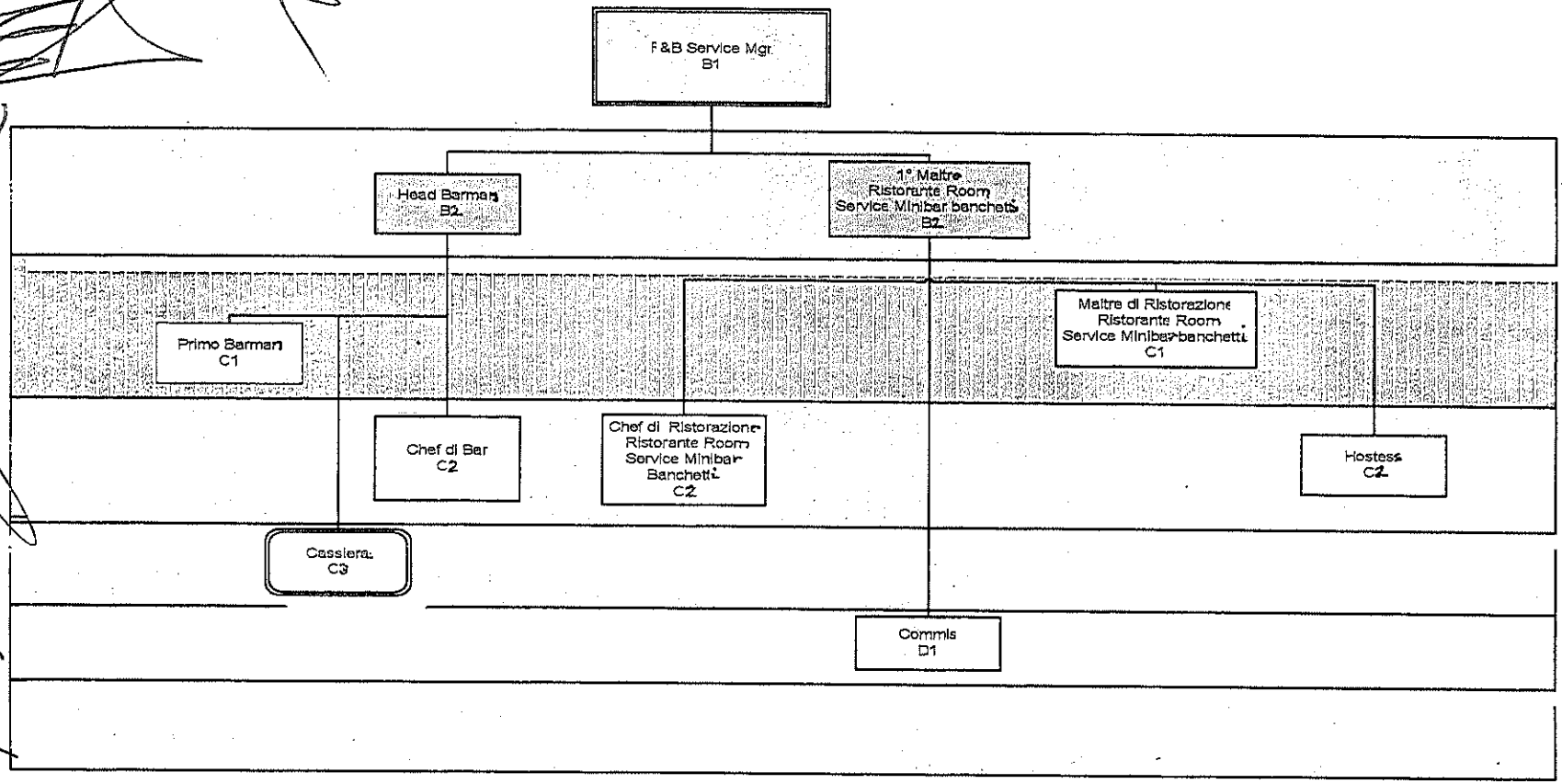


Organizzazione per Settori



Organizzazione per Settori

Starwood Ciga
F&B Departement
Front



Organizzazione per Settori

Starwood Ciga
F&B Departement

Back Line

