CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

NAZIONALE

Grape HOSPITALITY

venerdì 21 giugno 2019

scadenza: 31/12/2021

OO.SS. firmatarie:

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

Nazionali

Il giorno 21 giugno 2019, si sono incontrati presso la sede della FISASCAT CISL Nazionale in Via dei Mille 56 Roma:

- la società Grape Hospitality Italian Opco Srl rappresentata dai sigg. Christophe Delmoy, Cinzia Zanni, Sergio Mobilia, Montserrat Satorra Farrè
- la FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata dal Sig. Luca De Zolt
- la FISASCAT CISL Nazionale rappresentata dal Sig. Salvo Carofratello
- la R.S.A. rappresentata dal Sig. Francesco Tortorelli

per la definizione della contrattazione di secondo livello.

Dopo approfondito esame delle richieste e del relativo confronto sviluppatosi, le parti convengono quanto segue a completa definizione delle esigenze delle parti.

Premessa

La società Grape Hospitality Italian Opco Srl gestisce attualmente tre alberghi sul territorio nazionale (Mercure Bologna Centro, Mercure Roma Corso Trieste e Novotel Roma Est) dal 01/07/2016 subentrata ad Accor Hospitality Italia Srl tramite cessione di ramo d'azienda e che impiega ad oggi circa 75 lavoratori dipendenti.

Nelle strutture di Mercure Bologna Centro e Novotel Roma Est esistevano accordi integrativi di secondo livello per le singole unità, disdettati a decorrere dal 31/12/2018.

La società conferma la volontà di instaurare un nuovo accordo integrativo che accomuni ed integri le tre unità operative.

Le OO.SS. hanno risposto positivamente ed avviato un confronto finalizzato all'istaurazione del presente nuovo CIA.

Tutto ciò premesso, la premessa è parte integrante dell'accordo, le parti concordano quanto segue:

1. **Sistema di relazioni sindacali**

a. Le Parti concordano che un corretto sistema di Relazioni Sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'Azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.

b. A tale fine si riconosce quindi che, nell'ambito delle Relazioni Sindacali, assumono un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e confronto a tutti i livelli, vissute come prassi costante, improntate a principi di correttezza e al pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti e ricercare possibili soluzioni ai problemi che possono emergere tra le Parti.

c. L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto integrativo si incontreranno con cadenza annuale, e/o entro 15gg dalla richiesta di una o entrambe le

parti, per poter discutere di tematiche nazionali o territoriali, che a titolo esemplificativo potranno comprendere:

Tematiche Nazionali

- Strategie di sviluppo aziendale
- bilancio economico
- andamento economico
- strategie generali e politiche commerciali
- sviluppo ed investimenti
- politiche occupazionali e formative
- processi e progetti di riorganizzazione e di ristrutturazione
- macro organici e relativa composizione
- macro organizzazione del lavoro
- eventuali appalti e terziarizzazioni
- ambiente di lavoro e tutela della salute dei collaboratori
- innovazioni tecnologiche
- Progetti e investimenti in tema di Lavoro, occupazione e formazione;
- Effetti delle dinamiche del mercato del lavoro;
- Utilizzo delle diverse tipologie contrattuali di lavoro (contratti a termine, apprendistato, somministrazione contratti di inserimento, ecc.).
- Responsabilità sociale dell'impresa
- Stesura e rinnovi CIA
- fornitura dei dati assoluti utili alla determinazione del premio

Tematiche territoriali

- Andamento della singola Unità/Sede
- Organizzazione del lavoro nella singola Unità/Sede e dell'attività lavorativa specifica
- Orario di lavoro
- Formazione
- Andamento della flessibilità e dello straordinario e del lavoro supplementare;
- Pianificazione e smaltimento ferie e permessi;
- Tutela della salute, della sicurezza dei/delle dipendenti e delle condizioni ambientali, anche in relazione a eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche.
- Convenzioni occupazionali in tema di categorie protette;
- Analisi dei risultati delle iniziative formative;

Su istanza di entrambe le parti potranno essere individuati ulteriori momenti di confronto durante l'anno.

2. Diritti Sindacali

Assemblee sindacali

Fermo restando quanto previsto dal CCNL applicato e dalle Leggi vigenti, lo svolgimento delle ore di assemblea dovrà avvenire preferibilmente, tranne circostanze di forza maggiore, nelle giornate e nelle ore di minore intensità dell'attività.

In deroga migliorativa al CCNL le ore di assemblea individuali saranno aumentate di n° 2 (due) ore annue per singolo dipendente.

3. Ferie annuali

Per la generalità dei lavoratori è istituito un calendario di massima per il godimento delle ferie annuali:

a. Due settimane nel periodo estivo, giugno/settembre, di norma non frazionabili
b. I restanti giorni distribuiti nel resto dell'anno

Il piano ferie terrà conto delle preferenze espresse, della rotazione dei lavoratori e delle esigenze di servizio.

La programmazione del piano ferie estivo verrà presentata entro il 15/04 e l'azienda validerà entro il 15/05.

4. Trasformazioni del rapporto di lavoro

Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge e contrattuali vigenti, l'azienda si impegna, attraverso le proprie direzioni operative, a valutare richieste di trasformazione del rapporto a tempo parziale, anche temporaneo. Tali richieste saranno esaminate ed evase compatibilmente alle esigenze di servizio.

5. Aspettative non retribuite

Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge e contrattuali vigenti, l'azienda si impegna, attraverso le proprie direzioni operative, a valutare richieste di aspettativa non retribuita per ulteriori fattispecie individuali e in caso di anzianità inferiore a quanto previsto dalle normative su richiamate. Tali richieste saranno esaminate ed evase compatibilmente alle esigenze di servizio.

6. Aggiornamento e formazione continua

L'azienda aderisce a Fondimpresa e si impegna a presentare piani formativi che saranno preventivamente concordati con le R.S.A. Verranno valutate ulteriori fonti e collaborazioni per la formazione del personale.

7. Banca ore solidali

A norma art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n.151

La **Grape Hospitality Italian Opco Srl** insieme a Filcams Cgil, Fisascat Cisl Nazionali, nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori e loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere "socio sanitario", valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'Istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, condividono le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto.

Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidali.

a. La Banca delle ore solidali può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che hanno bisogno di cure costanti, anche per altre situazioni di grave necessità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: figli non più minori – coniuge/compagna-o convivente – il medesimo Lavoratore/trice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporto, parenti di primo grado) che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare il/i collega/i interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito ed anonimo, di giornate/ore di R.O.L. residue.

b. Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al punto precedente, possono avanzare all'Azienda, anche per il tramite della RSA/RSU la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca ore solidali" per un massimo di 30 giorni per ciascun'istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente articolo, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica, e liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire, sempre all'Azienda, relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.

c. L'Azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca Sindacale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e utilizzo della "Banca ore Solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni e/o ore che intendono cedere attraverso il predisposto modulo.

d. Con altrettanta tempestività i colleghi manifesteranno all'azienda in forma scritta attraverso il predisposto modulo, l'esplicita adesione e la misura della stessa. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie giornate/ore di ROL residue; la cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

e. Sulle basi della disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione e valorizzazione lorda dei giorni/ore equivalenti ceduti/e. Le/I ore/giorni sono cedute/i al loro valore lordo nominale poiché la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle/i ore/giorni di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

f. Le ore/giorni R.O.L. ceduti e confluiti nella Banca ore solidali sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore/giorni di permesso cui egli avrà conseguentemente diritto.

g. Per ogni ora/giorno ceduta/o da un lavoratore/trice, l'Azienda donerà, a sua volta, *non meno di un'ulteriore ora/giorno a pari valore lordo al beneficiario, raddoppiando quindi, al minimo,* il totale di Tempo/agibilità cui accederà. Si costituirà pertanto un monte ore complessivo, incrementale al bisogno, al quale attingere di volta in volta. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio di proporzionalità tra i richiedenti.

h. Successivamente l'Azienda accrediterà al beneficiario questo Tempo, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.

i. Una volta avuto accesso alla Banca delle ore solidali, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui al punto a. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità di cui al punto a le stesse ore/giorni torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidali per successive richieste.

j. La fruizione della "Banca ore solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

k. L'Azienda s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate/ore destinate alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.

8. Tutele di genere

Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

a. La Società aggiungerà, a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;
b. Qualora una lavoratrice/lavoratore, vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Società in modo prioritario;
c. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;
d. Le Parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del CIA almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.
e. In caso di aggressione o violenza da parte di un cliente l'Azienda si impegna a sostenere le eventuali spese legali a seguito di denuncia presso pubblica autorità.

9. Premio di risultato

Con riferimento a quanto previsto dal CCNL/AICA ed in relazione a quanto in premessa, le parti convengono di istituire un premio di risultato articolato come di seguito.

9.1 Dipendenti interessati

Hanno diritto al premio di risultato, così come definito dai successivi punti, tutti i collaboratori di Grape Hospitality Italian Opco Srl a libro paga in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e/o assunti successivamente a tale data, compresi i dipendenti con rapporto a tempo determinato, inclusi i contratti di apprendistato, che maturano il diritto dal settimo mese in poi.

9.2 Pagamento

Le erogazioni del premio di risultato, così come definito ai successivi punti, avverranno tramite busta paga del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e non saranno utili ai fini di alcun istituto di legge e di contratto sia esso diretto, indiretto o differito.

Qualora un dipendente avente diritto cessasse il rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, dovrà comunicare all'azienda il domicilio e le coordinate bancarie aggiornati.

9.3 Indicatori e parametri

I risultati conseguiti durante l'anno relativamente ai seguenti indicatori: MOL o GOI (Margine Operativo Lordo) aggregato Paese Italia (aggregato delle 3 unità operative), MOL/GOI di singola unità e la Qualità di servizio, determineranno il valore potenziale

del Premio di risultato che trasformato in quota oraria, verrà erogato per le ore effettivamente lavorate.

9.3.1 MOL/GOI aggregato Paese Italia

Per MOL/GOI s'intende l'utile lordo, ovvero prima degli oneri finanziari, degli affitti, degli ammortamenti e delle imposte di esercizio delle tre unità operative (Mercure Bologna Centro, Novotel Roma Est e Mercure Roma Corso Trieste) sommati.

L'obiettivo è basato sul MOL/GOI di budget annuale Paese Italia.

9.3.2 MOL/GOI singola unità

Per MOL/GOI s'intende l'utile lordo, ovvero prima degli oneri finanziari, degli affitti, degli ammortamenti e delle imposte di esercizio della singola unità operativa.

L'obiettivo è basato sul MOL/GOI di budget annuale della singola unità operativa.

9.3.3 Qualità di servizio

Le parti confermano l'utilizzo dello strumento "Sentiment di Trust You" per la misurazione della qualità di servizio. Il parametro è riferito solo alle voci relative al servizio reso dal personale nei vari reparti in termini di accoglienza, gentilezza e professionalità. Il dato sarà confrontato con la media dei tre anni precedenti e in caso di miglioramento del risultato sarà addizionato al potenziale premio di risultato l'importo di **200,00 euro lordi**.

9.3.4 Determinazione delle ore effettivamente lavorate

Le ore realmente lavorate saranno misurate tramite sistema di timbrature elettroniche. Saranno considerate ore lavorate anche i permessi sindacali, la malattia con una franchigia del 3,2% (12 gg anno), infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria.

Per il personale che presta servizio, non in via eccezionale, su più turni (orario spezzato) per almeno 100 giorni all'anno, a fronte del maggior impegno che tale turnazione comporta, l'importo complessivo del premio di risultato di cui al presente accordo, sarà maggiorato del 25%.

9.3.5 Determinazione del livello di risultato ai fini del premio

Si definisce che il massimale del premio da distribuire ai dipendenti sarà pari al 35% del surplus di MOL/GOI aggregato Paese Italia, prodotto rispetto all'obiettivo di budget annuale escluso il premio di qualità. Il 15% di tale eccedenza verrà distribuito equamente verso tutti i dipendenti delle tre unità operative aventi diritto, qualsiasi sia il risultato di MOL/GOI della singola unità operativa, fino ad un massimale di 100,00 euro lordi per collaboratore.

La somma restante da questa prima distribuzione sarà destinata ai collaboratori delle unità operative che hanno raggiunto l'obiettivo di MOL/GOI da budget annuale, secondo la seguente tabella:

% di realizzazione GOI Hotel		€ LORDI
DA	A	
>- 0%		0
>+0%	2,00%	400
2,01%	5,00%	600
5,01%	7,00%	700
7,01%	9,00%	800
9,01%	<>	1000

Tali massimali saranno divisi per il potenziale delle ore lavorative annue pari a 2080 (40 ore settimanali per 52 settimane). La quota oraria sarà così determinata e moltiplicata per le ore realmente lavorate calcolate come definito al punto 9.3.4 del presente accordo.

9.3.6 Documentazione

L'azienda fornirà i seguenti documenti attestanti il budget, il bilancio consuntivo e la performance di qualità di servizio.

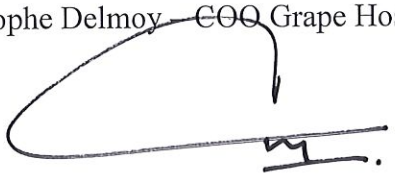
10. Decorrenza e durata :

Il presente Accordo viene applicato a far data dal 01.01.2019 per un periodo di 3 anni (scadenza 31.12.2021), ferma restante la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi a mezzo raccomandata a.r. o PEC.
La validità si intenderà prorogata anno per anno a meno che non intervenga disdetta da una delle Parti stipulanti.
La disdetta andrà notificata a mezzo raccomandata a.r. o PEC, al fine di escludere l'automatico rinnovo, almeno tre mesi prima della data di scadenza.
In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore per tutto il periodo necessario a realizzare l'accordo tra le Parti stipulanti, per il successivo Contratto Integrativo Aziendale.
La piattaforma per il rinnovo del CIA sarà presentata in tempo utile per consentire l'avvio delle trattative, 3 mesi prima della scadenza triennale o delle successive proroghe.
Il presente Accordo sostituisce integralmente gli accordi firmati dalle Parti e non espressamente confermati in questa sede.

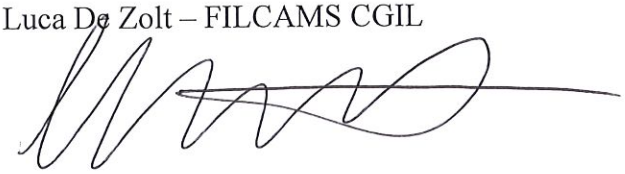
Letto, confermato e sottoscritto

Roma 21 giugno 2019

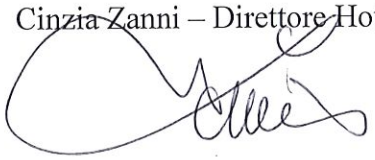
Christophe Delmoy – COO Grape Hospitality



Luca De Zolt – FILCAMS CGIL



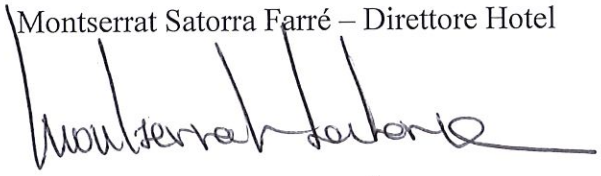
Cinzia Zanni – Direttore Hotel



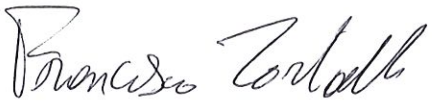
Salvo Carofratello – FISASCAT CISL



Montserrat Satorra Farré – Direttore Hotel



Francesco Tortorelli – R.S.A. FILCAMS CGIL



Sergio Mobilia – Direttore Hotel

