IPOTESI DI ACCORDO

Addi, Roma 4 Dicembre 2012

Tra:

- Starwood Italia, Ciga Gestioni s.r.l., Danieli Management s.r.l., Host TRS II s.r.l., Host TRS III s.r.l. a Aerhotel s.r.l. (di seguito, collettivamente, "l'Azienda"), rappresentate da: Massimo Milazzo, Antonello De Medici, Francesco Brunetti, Filippo Squarcia, Alberto Valenza, Barbara Papi, Francesca Catapano, Nicoletta Busetti, Angela Attori e con la collaborazione esterna di Lidia Conti

-la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Sig. Cristian Sesena
-la FISASCAT CISL, rappresentata dal Sig. Giovanni Pirulli
-la UILTUCS UIL, rappresentata dal Sig. Emilio Fargnoli

e con la partecipazione delle rispettive segreterie territoriali e delle rappresentanze sindacali aziendali, viene sottoscritto il presente accordo concernente il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (di seguito, "CIA").

PREMESSA

Le Parti convengono che ricadono nell'ambito di applicazione del presente Contratto Integrativo Aziendale gli alberghi sotto riportati facenti parte del gruppo Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc., operante nel territorio italiano, cui appartengono i marchi della industria dell'ospitalità quali: Le Meridien, Westin, Sheraton, W, Four Points, Luxury Collection, St. Regis, Aloft, Element, più Starwood Vacation Ownership.

Le Parti dato il carattere eccezionale delle condizioni di crisi e del mercato, convengono nell'opportunità di rinnovare il CIA, evitando interventi sui livelli occupazionali ed il ricorso generalizzato all'esternalizzazione dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di valorizzare le professionalità presenti all'interno dell'Azienda.

Alla luce di quanto sopra, viene peraltro confermata la necessità dell'Azienda di recuperare competitività, anche in termini di contenimento dell'incidenza del costo del lavoro, per la quale si ribadisce l'impegno delle Parti alla piena attuazione e rispetto dei contenuti di cui all'accordo del 17 Marzo 2009, in relazione ai quali si rendono tuttavia necessarie le ulteriori misure individuate nel rinnovo del CIA.

Vista l'intenzione aziendale di voler procedere alla disdetta della previgente contrattazione collettiva integrativa, anche allo scopo di armonizzare la disciplina di secondo livello del personale interessato, con riferimento ai trattamenti economici, le Parti dopo intensa fase negoziale hanno convenuto di voler procedere al rinnovo del CIA, individuando soluzioni idonee alla salvaguardia dell'impianto delle relazioni industriali, al rafforzamento dei livelli occupazionali ed alla tenuta del potere d'acquisto dei salari.

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

Milano:
- The Westin Palace
- Sheraton Diana Majestic

Venezia:
- Danieli
- Gritti Palace
- The Westin Europa Regina

Firenze:
- The Westin Excelsior
- The St Regis Florence

Roma
- The St. Regis Rome
- The Westin Excelsior
- Sheraton Roma Hotel & Conference Center

Le Parti convengono inoltre che il CIA trovi applicazione nei confronti del personale attualmente occupato presso le strutture amministrative e commerciali dell'Azienda a livello Regional e Divisional basati in Italia, di supporto all'attività degli alberghi del suddetto elenco, anche se ubicate all'esterno degli stessi.

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 / 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, anche sulla base della positiva esperienza che ha portato all'accordo del 17 Marzo 2009 che si intende espressamente confermato e richiamato anche in questa sede. 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 ed individuare le soluzioni più idonee.

Onde garantire l'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 Territorio/Area
-bimestrale a livello di Hotel

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 -Dlg 81/08 -Procedure di emergenza -Tutela patrimonio aziendale -Programmi di Qualità e Sviluppo professionale -Aggiornamenti attività CAE	-CIA -Struttura e parametri PP -Nuove professionalità /inquadramenti - Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti -Fungibilità / Interscambiabilità -Organizzazione del Lavoro -Terziarizzazioni - Mercato del Lavoro -Commissione stabilizzazione contratti in regime di flessibilità -Verifica istituto Part Time verticale in regime di flessibiltà
Livello Territorio/Area	-Azienda, Mercato, Settore, Occupazione -Andamento PP -Progetti formativi -Leggi Regionali -Fungibilità / Interscambiabilità	-Mobilità e flessibilità -Istituti normativi locali -Mercato del lavoro -Contrattualistica -Organizzazione del Lavoro -Verifica delle eventuali criticità connesse all'implementazione dell'accordo del 17 Marzo 2009 e definizione di interventi condivisi -Verifica istituto Part Time verticale in regime di flessibiltà
Livello Hotel	-Starvoice -Operational Innovation -Performance Appraisal - GEI - QA - Clifton - Sostenibilità ambientale e progetto riduzione impatto energetico - Responsabilità sociale -Volumi produttivi -Volumi occupazionali -Standard operativi -Andamento PP -Verifica livelli di inquadramento -Fungibilità / Interscambiabilità -Standard di qualità	-Organizzazione del Lavoro -Obiettivi PP -Livelli di inquadramento -Piena implementazione dell'accordo del 17 Marzo 2009

FORMAZIONE

	Materie oggetto di informazione	Materie oggetto di condivisione
Livello Nazionale	- Programmi di sviluppo professionale - Programmi di Qualità - Professionalità specifiche - Competenze manageriali	- Apprendistato -Percorsi formativi per nuove professionalità /inquadramenti Ente Bilaterale Industria Turistica
Livello Territorio/Area	- Progetti formativi di Territorio/Area - Sviluppo delle professionalità - Competenze sui nuovi standard operativi	-Training per mobilita e forme di flessibilità -Crediti formativi specifici -Attuazione programmi per apprendisti - Enti Bilaterali Territoriali
Livello Hotel	- Starvoice - Operational Innovation - Performance Appraisal - GEI - QA, Standard di qualità, Elevate - Clifton - Sostenibilità ambientale e progetto riduzione impatto energetico - Standard operativi - Cross training - Inserimento/Orientamento dei nuovi dipendenti - Legge 81/08 - Procedure di emergenza - Tutela patrimonio aziendale	-Progetti di inserimento e sviluppo nuove professionalità -Training per nuova OdL

DISCIPLINA DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le Parti concordano, per l'intera durata del CIA, che il sistema della rappresentanza sindacale si identificherà 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, 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 rimarrà 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 CIA. 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.
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 firmataria del CIA, il monte ore fruibile, in aggiunta a quanto già 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 CIA sia dato l'incarico dell'aggiornamento periodico della fruizione dei medesimi e della comunicazione preventiva all'Azienda nei termini previsti.
Per eventuali 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.

CONTRATTI A TERMINE

Le Parti, tenuto conto della peculiarità del mercato turistico e delle specificità degli Alberghi del Gruppo, convengono che, in Aree non stagionali, l'eventuale superamento della percentuale del 20% per ciascuna unità produttiva, di cui all'art.54 del vigente CCNL, per i contratti a termine, venga definito mediante accordo a livello territoriale/area. Per il resto si rimanda a quanto previsto dall'art.54 del CCNL.

INDENNITÀ'

Le Parti fanno salve le indennità in essere secondo lo schema della tabella allegata all'accordo del 17 Febbraio 2005 e concordano che gli importi o le percentuali indicate sono gli stessi di cui alla previgente contrattazione integrativa, alla luce dell'impossibilità di rideterminarli per le già richiamate esigenze di contenimento del costo del lavoro di cui in premessa.

PART TIME

Le Parti concordano, coerentemente con le vigenti norme di legge e di contratto, nonchè compatibilmente con oggettive esigenze organizzative, di estendere l'esigibilità l'istituto del part time nei casi sotto riportati.

a) POST PARTUM > come definito dal CCNL art.134

Disponibilità alla ricollocazione, nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e tenuto conto della professionalità acquisita, salva la fungibilità / interscambiabilità.

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 riprenderà l'attività 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 6 mesi.

Disponibilità alla ricollocazione, nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e tenuto conto della professionalità acquisita, salva la fungibilità / interscambiabilità.

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 riprenderà l'attività full time, alle precedenti condizioni salvo diverse intese.

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

Le Parti al fine di attuare l'implementazione degli istituti di cui ai punti a) e b), concordano nella disponibilità a sostenere il superamento dei limiti di cui alla normativa vigente, sui volumi di risorse da destinare alle sostituzioni, nonchè di ammettere il ricorso al contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori che richiedono di

trasformare il rapporto di lavoro da full-time a part-time, in connessione all' esigenza di coprire le ore lavorative lasciate vacanti dai predetti lavoratori in conseguenza della trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In conformità con quanto indicato nella tabella di cui sopra sulle materie oggetto di contrattazione sul Territorio, le Parti si danno reciproco affidamento di sviluppare sperimentazioni volte alla conversione di contratti stagionali in Part Time Verticali a tempo indeterminato, a fronte di una idonea possibilità di utilizzo sulle diverse strutture del Territorio/Area interessato anche fra diverse ragioni sociali, senza oneri aggiuntivi.

Per quanto non previsto al presente titolo si fa riferimento alle vigenti normative in materia.

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, è 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 successivo e/o dalle spettanze dovute a qualsivoglia titolo.

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.

Le Parti, nel richiamare quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale del settore, concordano che l'Azienda non procederà alle terziarizzazioni fino alla scadenza del presente CIA.

Tuttavia, a fronte di un eventuale aggravamento delle condizioni di crisi di cui in premessa o significativi cambiamenti strutturali aziendali, le Parti, in coerenza con quanto già condiviso, si impegnano ad un confronto preventivo per individuare le misure necessarie atte al superamento delle difficoltà Aziendali.

FUNGIBILITÀ' / INTERSCAMBIABILITA'

Le Parti richiamano specificamente quanto previsto dalla contrattazione collettiva previgente in materia di interscambiabilità del personale, ivi inclusa la disciplina di cui all'accordo del 17 Marzo 2009.

In particolare, con specifico riferimento al personale extra o di surroga, ferma restando l'ammissibilità di tale forma contrattuale come previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, le Parti concordano che tale personale potrà essere impiegato in regime di interscambiabilità, analogamente a quanto avviene per i restanti lavoratori come già previsto dall'accordo del 17 Marzo 2009.

STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITA'

Date le recenti problematiche in materia di ammortizzatori sociali che hanno reso meno accessibile la consequenzialità fra periodi di stagionalità lavorativa e periodi di fruizione delle indennità di disoccupazione con l'introduzione del nuovo sistema ASPI, le Parti per favorire anche un processo di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, convengono di istituire una nuova figura di Part Time verticale a tempo indeterminato.

Tale istituto verrà proposto sulla base delle esigenze aziendali al personale stagionale fidelizzato, nel rispetto del diritto di precedenza, con la durata minima del contratto di Part Time verticale di 5 mesi, a cui si aggiunge un regime di flessibilità.

Il personale così assunto, dovrà prestare ulteriore attività lavorativa in presenza di picchi di domanda e per particolari esigenze di carattere tecnico / organizzative, per un periodo minimo di 30 giorni nel restante periodo dell'anno solare, secondo le seguenti modalità:
-preavviso di 48 ore anche a mezzo email o sms, al quale il lavoratore si impegna a dare pronto riscontro, entro e non oltre nelle successive 12 ore, decorse le quali verranno contattati altri lavoratori
-durata giornaliera minima di 8 ore, anche in turni spezzati
-retribuzione proporzionata all'attività lavorativa prestata ed all'inquadramento, senza indennità di disponibilità nè maggiorazioni per lavoro straordinario ma in regime di lavoro supplementare
-in caso di mancata risposta alla richiesta di prestazione aggiuntiva in regime di flessibilità, il dipendente dovrà fornire adeguata motivazione all'Azienda
-stante il carattere innovativo dell'istituto, le Parti si impegnano a monitorarne l'applicazione e ad incontrarsi a livello Nazionale laddove insorgessero criticità.

Inoltre, in attesa che la commissione tecnica bilaterale di cui al CCNL sia costituita, le Parti convengono sulla necessità di esplorare fra loro le ipotesi in cui è possible ricorrere al lavoro intermittente, oltre a quelle già previste dalla normativa vigente. A questo scopo le Parti si impegnano a loro volta ad avviare un tavolo di lavoro nell'ambito del confronto aziendale, entro il mese di Febbraio 2013 in cui confrontarsi sulle modalità, tutele e garanzie per i lavoratori, nel rispetto delle esigeze aziendali.

PREMIO DI RISULTATO

Per le esigenze già evidenziate in premessa, di accorpare le voci retributive di importo fisso e quindi permettere di sviluppare e determinare più efficacemente quelle di tipo variabile, le Parti concordano sulla necessità di adottare misure eccezionali, motivate dalla congiuntura negativa del mercato di riferimento che non ha precedenti di tale rilevanza, per fronteggiare nell'immediato e nel medio periodo eventuali ricadute occupazionali e incrementare la competitività dell'Azienda. Pertanto, si è ritenuto indispensabile salvaguardare e potenziare il premio di risultato, ritenuto strumento insostituibile e patrimonio storico delle Parti, allineandolo alle mutate condizioni di mercato ed alla nuova struttura societaria, nonchè con un intervento di natura straordinaria ed irripetibile, di uniformare ed armonizzare il trattamento economico del personale interessato.

A) ARMONIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO:

- le forme di retribuzione derivate dalla contrattazione di II livello, comunque denominate, intendendosi per tali quelle attualmente comprese nella busta paga diverse dalle seguenti voci retributive contrattuali (di seguito le "Voci Retributive Contrattuali"):
  - retribuzione fissa come da CCNL;
  - superminimo assorbibile;
  - assegno *ad personam* non assorbibile;
  - indennità di funzione;
  - scatti d'anzianità.
- erogate in forza della contrattazione integrativa aziendale antecedente l'1 gennaio 1994 devono intendersi definitivamente ricomprese nell'importo che verrà definito come: quota contrattazione integrativa ante 1994 (di seguito la "Quota CIA 1994 non assorbibile" come anche in riportato in busta paga) ad eccezione della quota "premio produzione" o equivalente ammontare laddove non presente o parzialmente presente, pari all'importo lordo uguale per tutti i livelli di €24.79;
- tale ammontare non ricompreso nella Quota CIA 1994 sarà denominata in busta paga "Quota variabile assorbibile" che a differenza della Quota CIA 1994, in concomitanza con i successivi aumenti contrattuali del minimo tabellare (onde garantire l'invarianza della retribuzione fissa) e fino a concorrenza dell'importo sopra definito, andrà a confluire progressivamente nella soglia d'ingresso, come più avanti determinata;
- le Quota CIA 1994 non assorbibile e la Quota variabile assorbibile non verranno corrisposte al personale assunto successivamente al 31 Dicembre 2012;
- l'Azienda corrisponderà al personale assunto dal 1 Gennaio 2013 sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato le sole Voci Retributive Contrattuali;
- il personale con contratto di lavoro a tempo determinato (inclusi gli stagionali), che sia stato nel triennio precedente (2010-2012) assunto per almeno 540 giorni nel triennio medesimo, fatta eccezione per gli hotel Gritti e St Regis Firenze per i quali il periodo di riferimento del triennio verrà calcolato escludendo l'anno della chiusura, avrà diritto altresì a percepire la Quota CIA 1994 non assorbibile e la Quota Variabile assorbibile se presente all'atto dell'assunzione. Esclusivamente per detto personale tale quota sarà mantenuta anche in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Con riferimento al personale assunto dal 1 gennaio 2013, alla scadenza del presente CIA, le Parti valuteranno la possibilità di prevedere, laddove sussistano le condizioni, per tale personale di riconsiderare l'applicabilità dei suddetti istituti.

B) PREMIO DI RISULTATO

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

PARAMETRI ECONOMICO-FINANZIARI su base annua

- Margine Operativo Lordo (MOL) di Gruppo: consolidato del risultato complessivo delle Società facenti parte del CIA;
- Margine Operativo Lordo (MOL) di singolo Albergo;
- 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. Componente chiave dei margini sulla voce efficienza struttura;
- 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. Componente chiave dei margini sulla voce efficienza struttura;
- RevPAR, ricavo del comparto camere rapportato al numero di camere disponibili. Determina la componente fondamentale ricavi nel MOL. E' il parametro di valutazione delle quote di mercato e delle valutazioni di performance degli analisti finanziari.
- TOC, tasso di occupazione camere, percentuale calcolata sulle camere paganti rispetto alle camere disponibili.

PARAMETRO QUALITATIVO su base annua

- GEI Loyalty Composite: è l'indicatore della lealtà del cliente e la base per la continuità dei ricavi e della marginalità sostenibile in ragione della soddisfazione del cliente (Guest Experience Index). Tale indicatore collega la qualità del servizio al Margine Operativo Lordo (Dipendente > Servizio di Qualità & On-brand > Maggiore Soddisfazione & Fidelizzazione del cliente > Incremento REVPAR con ottimizzazione di prezzo e occupazione = Aumento Margine Operativo Lordo).

PRESENTAZIONE PARAMETRI ANNUALI

- Entro il mese di Febbraio di ogni anno di vigenza del CIA, l'Azienda comunicherà alle OOSS Nazionali e Territoriali/Area e alle RSU d'Albergo i target di budget per l'anno in corso, relativi ai parametri economico / finanziari e qualitativi, espressi come percentuali di variazione sull'anno precedente.

RIFERIMENTI UTILI PER IL CALCOLO su base annua

- Al superamento del 65% del MOL, del RevPAR e del costo lavoro/fatturato dell'anno precedente: accesso alla Soglia di ingresso, come meglio specificato sotto;
- Al raggiungimento del 80% del MOL di Gruppo di budget: si concorrerà al premio di risultato del singolo Albergo, sulla base di fasce progressive legate alla % di raggiungimento del MOL di budget del singolo Albergo. Laddove non venga superato l'85% del MOL di budget del singolo albergo, sarà erogata la Soglia d'Ingresso, con le stesse modalità sotto descritte;
- L'erogazione del minimo, medio e massimo del premio per ciascuna fascia, corrispondente all'obiettivo d'Albergo di MOL raggiunto, sarà calcolata in base al raggiungimento degli obiettivi annui di budget dei 4 parametri sopra menzionati, di pari peso ponderale:

- RevPAR o TOC (da definirsi in sede di presentazione dei parametri annuali)
- Produttività Camere
- Produttività F&B
- GEI Loyalty Composite

CONDIZIONI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

- In considerazione della nuova struttura del premio di risultato, le Parti convengono che il premio debba essere economicamente corrisposto pro-quota 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, nonché 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.

- La popolazione interessata al premio di risultato è raggruppata ai soli fini del calcolo dell'erogazione del premio stesso nelle seguenti fasce legate alla classificazione e agli inquadramenti contrattuali:

LIVELLO	PARAMETRO
A1 - A2 - B1	115
B2 - C1	108
C2 - C3	104
D1 - D2	100

- Si veda la tabella di calcolo del premio di risultato a parametro 100, di cui all'Allegato 1 del presente CIA, che costituisce parte integrante del presente accordo, da riproporzionare per ciascuna fascia di popolazione interessata.
- L'erogazione del premio avverrà a raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Le Parti convengono che per il solo personale assunto a tempo indeterminato con la retribuzione del mese di Luglio, verrà erogato a titolo di anticipazione del premio di risultato, l'importo lordo di Euro 250.00, pro quota per i PT e per il personale assunto a tempo indeterminato in corso d'anno, salvo conguaglio da effettuarsi sulla base del calcolo finale del premio di risultato con la retribuzione del mese di Febbraio dell'anno successivo.
- Resta inteso che l'erogazione lorda del premio di cui sopra non sono utili ai fini del computo per alcun istituto di legge e di contratto.

SOGLIA DI INGRESSO

- In funzione dei numerosi elementi innovativi previsti della citata struttura 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. 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 € 500.00 non riparametrabile per fasce inquadramentali.
- Condizioni per accedere alla soglia di ingresso:
  - Raggiungimento del 65% di MOL di Gruppo, rispetto all'anno precedente
  - Raggiungimento del 65% del Costo Lavoro / Fatturato di Gruppo, rispetto all'anno precedente
  - Raggiungimento del 65% di RevPAR di Gruppo, rispetto all'anno precedente
- L'erogazione della soglia d'ingresso, avverrà al raggiungimento dei parametri di cui sopra e sino al raggiungimento dell'80% di MOL di Gruppo di budget.
- Al superamento dell'80% del MOL di Gruppo di budget, si concorrerà agli obiettivi d'Albergo come sopra definiti senza alcuna possibilità di cumulo, in quanto ricompresi nei valori espressi dalla tabella.
- Qualora le percentuali previste a titolo di soglia di ingresso non fossero totalmente raggiunte, le Parti si impegnano ad incontrarsi onde identificare le soluzioni più idonee.

Considerato il carattere innovativo dell'impianto del premio, le Parti concordano di effettuare un apposito incontro di verifica a conclusione del primo biennio di vigenza.

Le Parti convengono che i parametri relativi al premio di produttività per il personale attualmente occupato presso le strutture amministrative e commerciali dell'Azienda a livello Regional e Divisional basati in Italia, faranno riferimento agli obiettivi e risultati consolidati a livello di Gruppo.

C) WELFARE AZIENDALE

Le Parti concordano che la realizzazione di un adeguato sistema di welfare aziendale costituisce uno degli strumenti per la tutela delle garanzie delle prestazioni sociali minime per i lavoratori in considerazione del fatto che l'erogazione di servizi di natura non retributiva monetaria che beneficia dell'esclusione da tassazione di cui all'art. 51 del TUIR, comma 3, contribuisce a ridurre il cuneo contributivo-fiscale complessivamente gravante sul lavoro dipendente.

A tal proposito l'Azienda prende l'impegno di procedere ad identificare entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CIA, accordi commerciali, per la determinazione di buoni d'acquisto / voucher, che permattano ai beneficiari di ricevere beni e di usufruire di servizi per un valore di €70, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 51 TUIR comma 3.
Tali buoni saranno erogati in concomitanza al pagamento della 13ma mensilità a tutti I lavoratori a tempo indeterminato full time e pro quota per i lavoratori PT e per i lavoratori a tempo indeterminato assunti nel corso dell'anno, che siano in forza al momento dell'erogazione e che non abbiano percepito nel corso dello stesso periodo fiscale altri beni o servizi ai sensi del Art.51 TUIR comma 3.

Le Parti si danno atto che la suddetta disposizione viene concordata sulla base della vigente normativa fiscale e previdenziale e che in caso di variazione della stessa nessun onere aggiuntivo a quanto sopra convenuto potrà gravare in capo all'Azienda.

PERIODO TRANSITORIO

In considerazione di quanto previsto dal CIA per quel che concerne l'armonizzazione del trattamento economico (punto A) ed il premio di risultato (punto B), che complessivamente costituisce un trattamento di miglior favore per i dipendenti, le Parti concordano che il premio di risultato nella misura della soglia di ingresso, così come determinata al punto che precede, trovi applicazione per l'anno 2012, in sostituzione del premio di cui alla previgente contrattazione integrativa che l'Azienda aveva manifestato di voler disdettare, e che pertanto per tale aspetto economico si intende confluita nel CIA con la decorrenza suddetta.

ROL

Le Parti confermano che per la durata del CIA, la disciplina contrattuale relativa alle 32 ore a discrezione dell'Azienda, potrà essere derogata in presenza di calo della domanda fino ad un massimo di 56 ore per ciascun lavoratore, 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.

MALATTIA

Premesso che l'Azienda ha più volte evidenziato la crescita esponenziale, insostenibile, degli eventi e relativi oneri a carico dell'Azienda a seguito dell'introduzione dell'istituto del periodo di carenza pari al primo giorno di malattia a carico del datore di lavoro e ne ha richiesto la cancellazione.

Le OOSS, difendono questa conquista in termini sociali, constatano l'assoluta esclusività di tale istituto unico nell'industria dell'ospitalità, prendendo nel contempo atto dell'andamento anomalo di tale istituto che ha penalizzato lo scopo originario.

Ciò prmesso, le Parti convengono nell'identificare soluzioni volte al mantenimento dell'istituto e nel contempo ridurre l'anomalo impatto economico che l'Azienda ha evidenziato.

Si concorda a tal fine che a decorerre dal 1 Gennaio 2013, l'Azienda continuerà a farsi carico del periodo di carenza pari al primo giorno di malattia, nella misura del 50% dell'importo dovuto, fatto salvo quanto previsto dal CCNL.

Sono fatte salve le malattie anche di un solo giorno per patalogie gravi e continuative ai sensi del decreto 21 Luglio 2000, n.278 che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, per le quali l'Azienda si farà carico del 100% dell'importo dovuto.

Il lavoratore sarà tenuto a presentare relativa certificazione medica e dare comunicazione preventiva dell'assenza per malattia rispetto all'ingresso in servizio. La mancata osservanza di tali prescrizioni causerà la mancata erogazione.

Le Parti concordano di verificare su base annuale il fenomeno. Laddove non si dovesse riscontrare una drastica riduzione del totale dei giorni di malattia per episodi morbosi di durata fino a tre giorni, rispetto al totale dei giorni calcolati al 31 Dicembre 2012 per singolo albergo, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare l'efficacia degli aspetti applicativi.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CIA decorre dal 1 Gennaio 2013 al 31 Dicembre 2015 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti, continuando a produrre i suoi effetti sino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

L'eventuale disdetta sarà comunque finalizzata al rinnovo del CIA e dovrà, in accordo con quanto previsto dal CCNL, essere inviata a mezzo lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza. La piattaforma per il rinnovo del CIA, sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e dunque almeno 4 mesi prima della scadenza.

Durante i 3 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente non superiore a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il CIA costituisce un insieme inscindibile di norme, finalizzato a sostituire tutta la previgente contrattazione aziendale, attraverso la collazione di tutte le fonti contrattuali integrative di secondo livello da attuarsi entro il 31 Dicembre 2013.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base della normativa vigente con particolare riferimento a quella che prevede incentivi di tipo fiscale e previdenziale e che pertanto si impegnano a incontrarsi nuovamente in caso di mutamenti del quadro normativo che potrebbero determinare condizioni peggiorative per l'Azienda e per i lavoratori.

L'AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ALLEGATO 1 - PARAMETRO 100

% di conseguimento del MOL di Budget d'Albergo:	da -15.1%	da -10.1% a -15%	da -5.1% a -10%	Medio = da -5% a +5%	da +5.1% a +15%	Max = da +15.1%
Totale medio erogabile - Fasce Progressive		580	663	750	840	1000
Totale Minimo	Soglia d'Ingresso	540	622	707	795	900
Medio		580	663	750	840	1,000
Totale Massimo		620	705	794	897	1,100

Fasce & Parametri	Minimo	Medio	Massimo
da -10.1% a -15%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	135.0	145.0	155.0
Productivity Rooms	135.0	145.0	155.0
Productivity F&B	135.0	145.0	155.0
GEI: Loyalty Composite	135.0	145.0	155.0
Totale	**540.0**	**580.0**	**620.0**
da -5.1% a -10%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	155.4	165.8	176.1
Productivity Rooms	155.4	165.8	176.1
Productivity F&B	155.4	165.8	176.1
GEI: Loyalty Composite	155.4	165.8	176.1
Totale	**621.5**	**663.0**	**704.5**
da -5% a +5%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	176.6	187.5	198.4
Productivity Rooms	176.6	187.5	198.4
Productivity F&B	176.6	187.5	198.4
GEI: Loyalty Composite	176.6	187.5	198.4
Totale	**706.5**	**750.0**	**793.5**
da +5.1% a +15%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	198.8	210.0	224.3
Productivity Rooms	198.8	210.0	224.3
Productivity F&B	198.8	210.0	224.3
GEI: Loyalty Composite	198.8	210.0	224.3
Totale	**795.0**	**840.0**	**897.0**
da +15.1%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	225.0	250.0	275.0
Productivity Rooms	225.0	250.0	275.0
Productivity F&B	225.0	250.0	275.0
GEI: Loyalty Composite	225.0	250.0	275.0
Totale	**900.0**	**1,000.0**	**1,100.0**