

Addi, Roma 29 giugno 2021

Tra:

- Starwood Italia S.r.l., Ciga Gestioni S.r.l., Danieli Management S.r.l., Florence Management S.r.l., Q Excelsior Italia S.r.l., Regis Hotels Management Italy S.r.l., CFH Milan Holdco S.r.l., Gritti Capital S.r.l. (facenti capo al Gruppo Marriott International e di seguito, collettivamente, l'“Azienda”), rappresentate da: Massimo Milazzo, Barbara Papi, Nicoletta Busetti, Concetta Perciavalle, Angela Attori

-la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Sig. Fabrizio Russo
-la FISASCAT CISL, rappresentata dal Sig. Salvo Carofratello
-la UILTUCS UIL, rappresentata dal Sig. Emilio Fagnoli

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 si danno atto che alla luce della situazione di crisi connessa al protrarsi della situazione di emergenza pandemica, la stipulazione del CIA deve essere considerata il risultato comune raggiunto attraverso uno sforzo reciproco finalizzato alla tutela dello stesso CIA quale strumento di investimento reciproco per accrescere il capitale umano ed organizzativo dell'Azienda in un'ottica di ottimizzazione della flessibilità e della performance e di tutela delle professionalità e delle risorse aziendali.

Le Parti altresì riconoscono nell'avvenuto rinnovo del presente CIA un ulteriore e importante passo nel consolidamento del sistema delle Relazioni Industriali che caratterizza l'insieme di queste Aziende da più di 40 anni, e che rappresenta un unico patrimonio di innovazione e confronto essenziale negli anni passati nella ricerca e attuazione di strumenti idonei al superamento delle numerose criticità di mercato così quale è quello odierno post pandemico.

In tale contesto di contrazione della domanda, infatti, le stesse Parti hanno convenuto di rivedere il Premio di Risultato nell'ottica di renderlo complessivamente sostenibile nel contesto attuale di crisi anche al fine di salvaguardare il corrente patrimonio di relazioni e l'insieme delle pattuizioni poste negli anni in essere nonché a tutela dell'occupazione e del perimetro delle Aziende facenti parte del CIA.

Quanto sopra anche alla luce della conferma e disponibilità dell'Azienda all'attivazione di un welfare aziendale in via sperimentale per il triennio 2022-2024 finalizzato al bilanciamento e la conciliazione delle esigenze di carattere lavorativo con quelle personali e familiari.

Le Parti convengono che ricadono nell'ambito di applicazione del presente CIA gli alberghi sotto riportati facenti parte – in alcuni casi a livello esclusivamente organizzativo – del gruppo Marriott International, già Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc., a far data dal settembre 2016.

Le Parti richiamando in toto le premesse di cui all'accordo del 4 Dicembre 2012, prorogato in data 21 Giugno 2016 e in data 23 Giugno 2017, anche alla luce dell'avvenuta acquisizione da parte di Marriott International del Gruppo Starwood / Ciga, dopo intensa fase negoziale ed approfondito confronto, dandosi reciprocamente atto del valore complessivo del contratto integrativo in essere, soprattutto nell'attuale situazione di instabilità di mercato dovuta alla crisi pandemica, hanno convenuto di voler procedere al rinnovo dello stesso, quale soluzione idonea alla salvaguardia

dell'impianto di relazioni industriali, al rafforzamento dei livelli occupazionali ed alla tenuta del potere d'acquisto dei salari, assicurando nel contempo, la continuità e competitività sul mercato.

Le strutture alberghiere oggetto del presente CIA sono le seguenti:

Milano:

- The Westin Palace
- Sheraton Diana Majestic

Venezia:

- Hotel Danieli
- Hotel Gritti Palace
- The St Regis Venice (ex The Westin Europa Regina)

Firenze:

- The Westin Excelsior
- The St Regis Florence

Roma

- The St. Regis Rome
- The Westin Excelsior

Le Parti convengono inoltre che il CIA trovi applicazione nei confronti del personale attualmente occupato dalla Starwood Italia S.r.l. e Ciga Gestioni S.r.l. presso le strutture amministrative e commerciali livello Corporate e Area basate 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, nonché dell'accordo CIA del 4 Dicembre 2012 e del 28 giugno 2019. 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	<ul style="list-style-type: none"> -Azienda, Mercato, Settore, Occupazione -Investimenti - Acquisizione di nuovi contratti di management e franchising -Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti CCNL, CIA -Andamento PP -Dlgs 81/08 -Procedure di emergenza -Tutela patrimonio aziendale -Programmi di Qualità e Sviluppo professionale -Aggiornamenti attività, CAE 	<ul style="list-style-type: none"> -CIA -Struttura e parametri PP -Nuove professionalità /inquadramenti - Evoluzione contrattuale ed integrazione fonti -Fungibilità / Interscambiabilità -Organizzazione del Lavoro -Terzianizzazioni - Mercato del Lavoro -Commissione stabilizzazione contratti in regime di flessibilità -Verifica istituto Part Time verticale in regime di flessibilità
Livello Territorio/Area	<ul style="list-style-type: none"> -Azienda, Mercato, Settore, Occupazione -Andamento PP -Progetti formativi -Leggi Regionali -Fungibilità / Interscambiabilità 	<ul style="list-style-type: none"> -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 flessibilità
Livello Hotel	<ul style="list-style-type: none"> - Employee Engagement Survey -Operational Innovation -Performance Appraisal - Guest Voice (intent to Recommend) - BSA (Quality Assurance, Brand Compliance, FL&S e Food Safety) - Sostenibilità ambientale e progetto riduzione impatto energetico - Responsabilità sociale - Volumi produttivi - Volumi occupazionali - Standard operativi - Andamento PP - Verifica livelli di inquadramento - Fungibilità / Interscambiabilità 	<ul style="list-style-type: none"> -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	<ul style="list-style-type: none"> - Programmi di sviluppo professionale - Programmi di Qualità - Professionalità specifiche - Competenze manageriali 	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendistato - Percorsi formativi per nuove professionalità /inquadramenti Ente Bilaterale Industria Turistica
Livello Territorio/Area	<ul style="list-style-type: none"> - Progetti formativi di Territorio/Area - Sviluppo delle professionalità - Competenze sui nuovi standard operativi 	<ul style="list-style-type: none"> - Training per mobilità e forme di flessibilità - Crediti formativi specifici - Attuazione programmi per apprendisti - Enti Bilaterali Territoriali
Livello Hotel	<ul style="list-style-type: none"> - Employee Engagement Survey - Operational Innovation - Performance Appraisal - Guest Voice - BSA - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Progetti di inserimento e sviluppo nuove professionalità - Training per nuova QdL

Confederale

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.

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.

GOVERNANCE

Le Parti, nel caso in cui la presente fase di contrazione della domanda di servizi turistici-alberghieri non venga superata nel breve periodo, ed in considerazione dell'interesse comune alla ripresa dell'attività presso gli alberghi dell'Azienda, anche in una ottica di governance comune, si danno atto di voler comunque favorire l'operatività degli Alberghi e la tutela occupazionale attivando un confronto continuo atto a monitorare le soluzioni possibili e l'eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali di volta in volta disponibili in un'ottica di mantenimento di tutela del capitale umano e aziendale e delle fonti di reddito e di salvaguardia della continuità d'impresa.

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. 55 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. 55 del CCNL.

Le Parti, tuttavia, alla luce della situazione di crisi connessa al protrarsi della situazione di emergenza pandemica, alla necessità di supportare il rilancio Aziendale e favorire strumenti di sana flessibilità, individuano in un apposito separato accordo temporanee misure necessarie alla gestione del periodo ed al rilancio dell'occupazione.

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, nonché 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.135

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, nonché 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.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, 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 (ove si tratti di lavoratori stagionali) e/o dalle spettanze dovute a qualsivoglia titolo.

TERZIARIZZAZIONI

Si prende reciprocamente atto che, laddove costitutesi 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 terziazioni 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'

Le Parti per favorire anche un processo di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, convengono di dare seguito alle precedenti intese in materia di assunzioni Part Time verticale a tempo indeterminato.

In particolare, tale forma di assunzione verrà proposta 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 e-mail 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 né 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 possibile 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 2022 in cui confrontarsi sulle modalità, tutele e garanzie per i lavoratori, nel rispetto delle esigenze aziendali.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, pur dandosi reciprocamente atto della difficile situazione in cui versa il settore turistico - alberghiero a fronte della congiuntura negativa del mercato connessa al perdurare dell'emergenza Covid-19 intendono, da un lato, salvaguardare il premio di risultato, quale strumento insostituibile e patrimonio storico delle Parti, allineandolo tuttavia alle mutate condizioni di mercato, e dall'altro, introdurre un sistema di welfare al fine di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale, cogliendo le opportunità in materia fiscale e legislativa sul tema welfare.

A) ARMONIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le Parti confermano e richiamano qui in toto, anche al fine di assicurare una più puntuale continuità storica e comprensione dei percorsi evolutivi di detto istituto, le premesse del capitolo PREMIO DI RISULTATO e successive enunciazioni di cui al punto A) del previgente CIA del 28 giugno 2019.

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 struttura organizzativa e societaria, le Parti confermano l'istituto del Premio di risultato e la sua impostazione di massima quanto alla tipologia dei parametri di calcolo 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. È 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

- *GuestVoice (Intent to Recommend)*: 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. 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 OO.SS. 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
GuestVoice (*Intent to Recommend*)

CONDIZIONI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

- In considerazione della 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 dell'art. 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015.
- L'entità complessiva del premio (comprensivo della soglia di ingresso) potrà variare come da tabella qui sotto riportata, fino anche ad azzerarsi sulla base degli indicatori e dei criteri di calcolo ivi riportati.
- Il premio sarà erogato in denaro, in un'unica soluzione, a raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà assoggettato alla tassazione prevista dalla legge.
- Per i dipendenti con imponibile fiscale, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio, inferiore a € 80.000, è fatta salva la possibilità di richiedere l'erogazione del valore del premio sotto forma di welfare.
Gli importi per cui sia stata richiesta erogazione sotto forma di welfare saranno erogati attraverso apposita Piattaforma welfare Aziendale e in accordo ai contenuti e alle relative disposizioni contenute nell'apposito Regolamento Welfare Aziendale.
- La popolazione interessata al premio di risultato è raggruppata ai soli fini del calcolo dell'erogazione del premio stesso nelle seguenti fasce inquadramentali legate alla classificazione e agli inquadramenti contrattuali nonché ai singoli intervalli di Premio:

Confesalco

LIVELLO	MIN	INT1	MED	INT2	MAX
A1-A2-B1	€267	€362	€463	€566	€750
B2-C1	€226	€316	€410	€507	€680
C2-C3	€203	€290	€380	€474	€640
D1-D2	€180	€263	€350	€440	€600

- Si veda la tabella di calcolo del premio di risultato per la fascia D1-D2, di cui all'Allegato 1 del presente CIA, che costituisce parte integrante del presente accordo, da riproporzionare per ciascuna fascia di popolazione interessata secondo la tabella sopra riportata
- Resta inteso che l'erogazione lorda del premio di cui sopra non è utile ai fini del computo di alcun istituto diretto e indiretto, 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 del D.Lgs. 81/2015, art. 19 e ss.. 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 € 100.00 non riparametrabile per fasce inquadramentali.
- Condizioni per accedere alla soglia di ingresso:
 - Raggiungimento del 65% del MOL degli Alberghi facenti parte del CIA, 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.

Con riferimento alla detassazione, le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle prescrizioni dettate dal D.M. 25 marzo 2016 promulgato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché alle disposizioni della Legge 208/2015, art. 1, commi 182, e ss. (e successive modifiche ed integrazioni) così come chiarite dalla circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016 e n. 5/E del 2018, con le quali sono state definite le modalità di applicazione della "detassazione" delle somme erogate a titolo di Premio di Risultato.

A tal fine le Parti dichiarano che gli obiettivi alternativi fra loro, che danno accesso al calcolo del premio ed alle relative erogazioni di quote di premio secondo le modalità sopra riportate nel presente comma B) e nell'All.1 sono:

- MOL
- *Total Revenue*
- Tasso Occupazione
- RevPAR
- Costo Lavoro/Fatturato
- Produttività Rooms
- Produttività F&B

Confidatario

- *Guest Voice (Intent to Recommend)*
- *Employee Engagement Survey participation index*

e che essendo i suddetti obiettivi oggetto del presente accordo alternativi tra loro, le Parti dichiarano che ai fini dell'accesso al regime di favore sarà sufficiente che anche solo uno di questi indicati registri un incremento rispetto al medesimo valore dell'anno precedente.

Le Parti da ultimo convengono che per il calcolo delle erogazioni del premio di produttività per il personale attualmente occupato dalla Starwood Italia S.r.l. o Ciga Gestioni S.r.l., presso le strutture amministrative e commerciali dell'Azienda a livello Corporate e Area basati in Italia, faranno riferimento agli obiettivi e risultati consolidati a livello di Gruppo.

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.

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.

L'Azienda anche sulla base del positivo riscontro avuto con riguardo all'introduzione di un premio pilota di WELFARE attuato in occasione del rinnovo contrattuale del 4 Dicembre 2012, conferma, come in premessa, l'introduzione in via sperimentale per il triennio 2022-2024, di uno specifico programma WELFARE AZIENDALE da attuarsi attraverso la predisposizione di una apposita piattaforma Welfare destinata a erogare beni e servizi al personale e regolamentata da specifica procedura aziendale in linea con le previsioni del TUIR.

Conseguentemente l'Azienda, attraverso detta costituenda piattaforma, provvederà ad erogare, ai beneficiari di cui al paragrafo successivo, l'importo di 70 € in buoni d'acquisto / voucher, di cui al precedente CIA del 28 giugno 2019.

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.

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 di malattia 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 OO.SS., difendono questa conquista in termini sociali, constatano l'assoluta esclusività di tale istituto unico nell'industria dell'ospitalità, prendendo parimenti atto dell'andamento anomalo di tale istituto che ha penalizzato lo scopo originario.

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

Le Parti si danno atto che 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 patologie 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.

Confederazione

DECORRENZA E DURATA

Il presente CIA decorre dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024 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 2024.

Mu

[Signature]

[Signature]

Le Parti convergono 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.

Letto, confermato e sottoscritto

L'AZIENDA



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI





LE RSU

ALLEGATO 1 - LIVELLI D1-D2

		52%	75%	100%	126%	172%
% 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		180	263	350	440	600
Totale Minimo	Soglia d'Ingresso	140	222	307	395	500
Medio		180	263	350	440	600
Totale Massimo		220	305	394	497	700

Fasce & Parametri	Minimo	Medio	Massimo
da -10.1% a -15%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	35.0	45.1	55.0
Productivity Rooms	35.0	45.1	55.0
Productivity F&B	35.0	45.1	55.0
GEI: Loyalty Composite	35.0	45.1	55.0
Totale	140.0	180.3	220.0
da -5.1% a -10%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	55.5	65.6	76.1
Productivity Rooms	55.5	65.6	76.1
Productivity F&B	55.5	65.6	76.1
GEI: Loyalty Composite	55.5	65.6	76.1
Totale	221.9	262.5	304.5
da -5% a +5%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	76.6	87.5	98.4
Productivity Rooms	76.6	87.5	98.4
Productivity F&B	76.6	87.5	98.4
GEI: Loyalty Composite	76.6	87.5	98.4
Totale	306.5	350.0	393.8
da +5.1% a +15%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	98.7	109.9	124.3
Productivity Rooms	98.7	109.9	124.3
Productivity F&B	98.7	109.9	124.3
GEI: Loyalty Composite	98.7	109.9	124.3
Totale	394.8	439.6	497.0
da +15.1%	< -1.1%	da -1.0% a +1.0%	> +1.1%
RevPAR / TOC	125.0	150.1	175.0
Productivity Rooms	125.0	150.1	175.0
Productivity F&B	125.0	150.1	175.0
GEI: Loyalty Composite	125.0	150.1	175.0
Totale	500.0	600.3	700.0

Mu

