

Ciga Hotels, Piattaforma rinnovo CIA 17/12/1999

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo CIGA - STARWOOD

Premessa

A seguito della varie verifiche e confronti effettuati durante l'arco di validità del vigente accordo, in relazione all'esame dell'andamento del precedente CIA (96 - 99) a fianco della realizzazione di varie norme contrattuali, sono emerse criticità che dovranno essere affrontate nella fase di rinnovo, al fine di stabilire una intesa contrattuale in grado di affrontare e risolvere in particolare i seguenti punti:

Non applicazione delle norme riguardanti la formazione

Difficoltà nello sviluppo di un sistema di relazioni sindacali realmente efficace

Impossibilità di reale influenza nella determinazione del budget per le singole unità produttive

Mancanza, all'interno del premio di risultato, di un meccanismo atto a valorizzare in modo adeguato i risultati raggiunti negli anni pregressi

Necessità di adeguare gli importi stessi del premio di risultato.

Inoltre le novità sono scaturite sia dal rinnovo del CCNL sia dall'approvazione di provvedimenti legislativi riguardanti il lavoro comportano una ridefinizione di alcune aree di intervento quali:

Contrattazione di alcuni aspetti delle nuove forme di accesso (lavoro interinale) anche ai fini di un coordinamento con le preesistenti norme (contratti a termine, extra) e rivisitazione di alcuni istituti profondamente innovati (apprendistato).

Schemi di flessibilità contrattata orientati a diminuzione di orario e ad una migliore regolamentazione delle turnazioni.

Infine vi sono da affrontare tematiche inerenti molteplici aspetti della prestazione lavorativa quali, esemplificando: pagamento di malattia e infortunio, inserimento di nuove figure professionali etc.

Pertanto in relazione a quanto sopra espresso si avanzano le seguenti richieste:

§ Relazioni sindacali

Articolazione di un sistema in cui siano codificate con chiarezza: a) la materia oggetto di informazione e quelle oggetto di contrattazione, b) la parti trattanti e/o informanti/informate, c) la modalità attraverso cui si realizzano i processi di informazione e/o contrattazione, d) i tempi di dette procedure, e la stesura di un protocollo per la creazione di più avanzati sistemi di comunicazioni sindacali (es.: adozione delle bacheche elettroniche, ecc.)

§ Formazione

Si richiede che l'intervento in questa materia sia strutturato coscome risulta dallo schema 1.

Schema 1

Livelli di intervento	Contenuti	Soggetti
Albergo e/o impianti	Modalità partecipazione programmi formativi azienda Valutazione risultati programmi formativi azienda al fine di contribuire al loro miglioramento	RSU/RSA assis OO.SS. e Direz albergo
Area	Contenuti delle ore formative apprendistato e loro modalità di svolgimento Contenuti delle ore formazione CFL e loro svolgimento Formazione lavoratori interinali Programmi e progetti di qualificazione e riqualificazione professionale Programmi di formazione per 626.	Coordinamento RSU/RSA e OC territoriali e Mar del settore form

§ Lavoro interinale, extra, contratti a termine, part time

- Si richiede uno specifico punto che disciplini e armonizzi il ricorso a questi istituti e l'avvio di un confronto

sull'utilizzo delle varie forme di part-time verticale, da finalizzare anche alla destagionalizzazione dei rapporti di lavoro.

-Prevedere il diritto per particolari esigenze familiari di utilizzare per limitati periodi - rapporti di lavoro part-time.

Aspettative non retribuite

-Diritto del lavoratore di usufruire di periodi di aspettativa non retribuita per congedi parentali.

§Premio di risultato

Articolazione di un meccanismo che permetta la piena valorizzazione e dell'apporto dei lavoratori e dei risultati consolidati.

Definizione di nuovi minimi e massimi, rivalutando gli stessi nella misura del 35%.

Ampliamento della platea di riferimento.

Ridefinizione delle fasce parametriche (scala parametrica) ai fini della erogazione del premio.

Abolizione della diversificazione del premio in ragione del parametro costo del lavoro.

Depurazione dal costo del lavoro del costo degli Extra in quanto non fruiscono del premio di risultato, così come non dovessero considerato il costo del lavoro di tutti coloro che non fanno parte della platea dei soggetti che lo percepiscono. Inoltre non dovranno essere considerati gli aumenti contrattuali derivanti dal rinnovo del CCNL, fermo restando lo scorporo delle quote di salario decise dall'azienda motu proprio

Previsione in caso di ristrutturazione degli alberghi e/o strutture meccanismi alternativi alla configurazione standard del premio di risultato, tali meccanismi saranno definiti in confronti di area con il coordinamento RSU/RSA assistite dalle OO.SS. territoriali

Previsione di confronti con le RSU/RSA al livello di singola unità merito alla rilevazione della qualità

§Indennità

Rivisitazione e rivalutazione del sistema delle indennità

§Programmi di mobilità(ex art. 24 lettera d CCNL 1994)

Si richiede la definizione di una ulteriore maggiorazione contrattuale per programmi di mobilità.

§Fungibilità

-Considerato che gli accordi preesistenti erano finalizzati a gestire una situazione di crisi, si richiede una riddiscussione complessiva del punto in questione.

§Nuove figure professionali

Contrattazione e definizione dell'inserimento delle nuove figure professionali nei livelli di inquadramento che verranno congiuntamente stabiliti.

§Livelli di inquadramento

Contrattazione per il riesame dell'inquadramento anche in relazione ai differenti modelli di organizzazione del lavoro

§Malattia

Integrazione, in caso di malattia da parte dell'azienda dell'indennità carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro (dal 4° al 20° giorno).

-Informazione da parte dell'azienda al lavoratore sulla imminenza della scadenza del periodo di comporto.

-Aumento del periodo di comporto in relazione ad alcune particolari patologie

§Infortunio

Intera retribuzione da parte dell'azienda dei tre giorni successivi alla giornata in cui avviene l'infortunio ed anticipazione da parte dell'azienda stessa dell'indennità di infortunio.

§Maternità

Adeguamento al 100% della normale retribuzione dell'indennità spettante alla lavoratrice nei periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio

§Coordinamento

Si richiede che l'azienda si faccia carico di congruo numero di ore per: il coordinamento nazionale, le riunioni di area territoriale, le attività di rinnovo del CIA.

§CAE

Su questa materia deve essere previsto un incontro, dopo la stipula dell'accordo tra Starwood e S.N.B. , al fine di permetterne l'attuazione.

17.12.99