

Gruppo Marriott, circolare Ipotesi CIA 19/07/2018

Roma, 20 luglio 2018

Testo Unitario

Il 19 luglio stata definita l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale Ciga- Starwood dopo due proroghe annuali, successive all'acquisizione del gruppo da parte di Marriott.

Il primo punto di assoluto valore dell'intesa raggiunta, consiste proprio nel fatto che l'importante insieme di diritti e tutele definiti in anni di contrattazione integrativa con Starwood stato sottoscritto dalla nuova propriet e avr durata fino al 31 dicembre 2021.

Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno infatti respinto la richiesta aziendale di addivenire ad una ulteriore proroga di un anno del contratto stipulato con la vecchia proprietil 4 dicembre 2012, ritenendo non pi rimandabile la definizione di un quadro normativo e salariale certo e di pi lunga durata, anche alla luce dei punti interrogativi che permangono rispetto al processo di integrazione, nel nostro paese, fra i diversi modelli organizzativi delle due catene alberghiere.

Tutti i contenuti del precedente accordo (relazioni sindacali, diritti individuali, mercato del lavoro, premio di risultato ed indenniteconomiche, welfare aziendale, disciplina dei permessi individuali e della fungibilitdelle mansioni) sono stati riconfermati, coscome l'impegno della azienda a non ricorrere all'appalto di servizio per tutta la vigenza del contratto.

Rientrano nella sfera di applicazione del nuovo CIA gli alberghi The Westin Palace e Sheraton Majestic di Milano, Danieli, Gritti Palace, The Westin Europa Regina di Venezia, The Westin Excelsior e The St Regis di Firenze, The St Regis Rome e The Westin Excelsior di Roma per un totale di circa 3000 addetti interessati.

stato sottoscritto poi un ulteriore verbale di intesa che definisce gli argomenti di una successiva fase di negoziato che si terrentro gennaio del 2019 e che riguarder

- la identificazione delle modalite delle tempistiche di ingresso dell'hotel Gallia di Milano nel perimetro del contratto integrativo aziendale;
- l'introduzione della scelta da parte dei lavoratori di trasformare il salario variabile in welfare;
- la riconsiderazione economica di quanto attualmente previsto in termini welfare aziendale;
- la definizione di un codice sulla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro;

Il risultato negoziale finale estremamente positivo sia sul piano politico che dei contenuti e consolida un sistema di relazioni sindacali che, anche in questa occasione, si dimostrato valido e innovativo.

L'ipotesi di accordo verrora presentata e discussa nelle assemblee sindacali che dovranno essere effettuate entro il 30 settembre 2018.

p. la Filcams Cgil Nazionale
Cristian Sesena