

## **Gruppo Marriott, esito incontro 28/06/2019**

Roma, 1 luglio 2019

### **Testo Unitario**

Il 28 giugno presso la sede di Confindustria Nazionale a Roma, abbiamo incontrato Marriott in ordine al confronto sui tre punti su cui, nel verbale sottoscritto il 19 luglio 2018, a latere della sigla del rinnovo del CIA, ci eravamo impegnati a proseguire la trattativa.

In questi mesi il negoziato ha conosciuto fasi di tensione e conflittualità imputabili alla volontà della impresa di introdurre, a nemmeno un anno dalla stipula, modifiche sostanziali all'attuale impianto del contratto integrativo, tra cui la sostituzione automatica di quota parte del premio di risultato con prestazioni di welfare.

In data odierna si infine trovata una sintesi positiva che confluisce in un verbale di incontro (allegato 1), limitato ai soli punti: contrasto alle molestie sessuali, detassazione premio di risultato e inserimento dell'hotel Gallia di Milano nel perimetro CIA.

### **CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO**

Marriott ha condiviso con le OOSS le politiche di prevenzione e contrasto, attualmente in vigore in azienda, che contemplano anche interventi formativi mirati verso i dipendenti, per ridurre il rischio di molestie in un contesto aziendale, quello dell'hotellerie, che sappiamo essere particolarmente esposto anche verso terzi (i clienti).

Le parti si sono reciprocamente impegnate ad una azione di vigilanza e monitoraggio di questi non auspicabili fenomeni.

Si tratta di un piccolo, rilevante passo su un tema che Corporate considera di esclusiva sua pertinenza, come dimostra anche il diniego opposto alla richiesta del sindacato IUF di sottoscrivere un protocollo di azioni comuni a livello globale.

### **PREMIO DI RISULTATO (DETASSAZIONE)**

Archiviata (almeno fino al rinnovo del CIA), la richiesta di trasformazione in welfare dell'attuale premio di risultato, abbiamo condiviso di apportare una modifica tecnica atta a garantire maggior coerenza fra il dettato contrattuale e le recenti disposizioni della Agenzia delle Entrate, di modo da garantire, alle future erogazioni, il regime fiscale agevolato del 10%. Per consentire questa operazione si provveduto ad una attualizzazione del vigente CIA (allegato 2) e a una sua contestuale ri-sottoscrizione, per accedere ad un nuovo deposito in DTL.

Ricordiamo che Marriott aveva applicato unilateralmente e senza informazione preventiva al sindacato la tassazione corrente al premio di risultato 2018, per evitare di incorrere in eventuali sanzioni da parte degli organi ispettivi fiscali.

### **PERIMETRO CIA (HOTEL GALLIA)**

A fronte della impraticabilità della soluzione proposta dall'azienda per includere l'hotel Gallia nel perimetro del CIA, soluzione che avrebbe comportato una destrutturazione dell'attuale articolato contrattuale e tempi lunghissimi e incerti per raggiungere condizioni similari (e non uguali) a quelli degli altri hotels, si concordato di rinviare il negoziato a livello di unitproduttiva con il coinvolgimento, in una costante azione di monitoraggio, delle parti a livello nazionale.

Il nostro obiettivo è che il confronto di albergo produca una intesa il più vicina possibile alle disposizioni normative e salariali del contratto integrativo di gruppo vigente, di modo da rendere, in fase di rinnovo di quest'ultimo, più agevole l'inserimento del Gallia nel perimetro storico della contrattazione ex Ciga Starwood.

Filcams, Fisascat e Uiltucs esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto ancora una volta attraverso un sistema di relazioni industriali solido e strutturato.

p. la Segreteria Filcams Nazionale  
Cristian Sesena