

Segreterie nazionali

**PIATTAFORMA DI RINNOVO
CIA MARRIOTT
(Ciga Gestioni S.r.l.)**

A distanza di ormai 12 anni dall'ultima piattaforma di rinnovo CIA Marriott (**rinnovo del 4 dicembre 2012**) con la presente si avvia la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo di gruppo, il **CIA**, che realizza, e costituirà, un insieme inscindibile di norme, con il dichiarato auspicio che con questo rinnovo si sostituisca tutta la previgente contrattazione aziendale, attraverso la collazione di tutte le fonti contrattuali integrative di secondo livello da attuarsi entro il 31 Dicembre 2024.

Ci troviamo in un contesto economico caratterizzato da una forte ripresa del settore nel quale opera l'azienda, sia in termini di fatturati che di attività rispetto all'incremento del turismo sia interno che estero.

La valorizzazione del capitale umano è elemento fondamentale per garantire standard elevati di qualità, che possano contraddistinguere l'azienda nella competizione del mercato di riferimento, superando le logiche della competizione sui costi.

Per questo, il rinnovo del contratto integrativo Marriott, oltre a posizionarsi come CIA Leader del settore, deve rappresentare l'occasione per migliorare le condizioni di lavoro di tutti i dipendenti, sia in termini economici che in termini di conciliazione tempi di vita e di lavoro, per ricreare un nuovo equilibrio tra le esigenze aziendali e i nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici.

1. SFERA DI APPLICAZIONE

Riteniamo si debba compiere ogni utile sforzo allo scopo di **mantenere ed ampliare il perimetro** delle strutture alberghiere oggetto del rinnovando CIA.

2. DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando quanto già previsto nell'articolato, in materia di monte ore annuo relativo ai permessi sindacali, si richiede di portare il parametro a 1,5h/dipendente.

3. SALUTE E SICUREZZA

Si richiede di avviare un percorso che consenta a tutte le lavoratrici e lavoratori di avere due (due) Rappresentanti (RLS) per Hotel, in misura migliorativa e maggiormente tutelante di quanto previsto dalla legge.

Impegno per migliorare le condizioni ambientali, igieniche e di sicurezza nei luoghi di lavoro, fornendo periodiche informazioni ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sull'andamento dei programmi di intervento e con informazioni preventive rispetto a modifiche dei programmi o cambiamenti di sedi. Sviluppare la cultura della Sicurezza e promozione insieme ai RLS di iniziative rivolte alla tutela della salute dei dipendenti.

In considerazione degli effetti legati ai cambiamenti climatici, ed in particolare alle ondate di calore estremo, impegno ad inserire nella valutazione dei rischi delle proprie sedi i fattori di rischio connessi alle alte temperature, con particolare riguardo ad ambiente di lavoro, mansione svolta ed abiti da lavoro. Predisposizione di adeguati dispositivi individuali e collettivi di sicurezza e confronto con le OO.SS. per la condivisione di misure tecnico-organizzative volte al contrasto dei rischi connessi alle ondate di calore estremo.

4. TERZIARIZZAZIONI

Si richiede di rinnovare l'impegno a non procedere a terziarizzazioni in vigore del CIA

5. PARI OPPORTUNITA'

In ottemperanza di quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006 e norme seguenti, le Parti si impegnano a introdurre tutte le azioni ed iniziative necessarie al raggiungimento della parità di condizioni tra uomini e donne, e più in generale, l'equità tra generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita aziendale e fondamento della gestione delle risorse umane.

L'azienda si impegna ad adoperarsi per prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo sessuale e sulla diversa abilità, per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità.

Istituzione Garante della Parità

6. CONGEDI PARENTALI

I periodi di congedo per maternità e paternità e parentali devono essere considerati utili ai fini della maturazione di **tutti** gli istituti contrattuali.

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni, qualora il lavoratore, in occasione della nascita di un figlio, e/o di adozione e/o di affidamento, usufruisca del congedo parentale facoltativo, l'azienda integrerà il trattamento economico previsto di un ulteriore 40% rispetto ai mesi retribuiti tempo per tempo dall'INPS, per entrambi i genitori che ne dovessero fare richiesta.

7. PART TIME

Si richiede una rivisitazione complessiva dell'articolato presente nel vigente CIA riferito a tale disciplina.

8. CONGEDI PER INSERIMENTO FIGLI ASILI NIDO E MATERNA

Nell'ambito della conciliazione tempi di vita e di lavoro, si chiede di consentire il godimento di permessi retribuiti e/o non retribuiti su richiesta del lavoratore in occasione dell'inserimento all'asilo nido e alla scuola materna per i genitori anche affidatari; i permessi non retribuiti saranno in misura pari a XX ore (riproporzionati per il personale a tempo parziale).

9. PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI

Si chiede di introdurre la possibilità di chiedere fino a 10 giorni di permesso, 5 dei quali retribuiti, per malattia del figlio minore fino a 14 anni di età, a fronte di patologia certificata dal pediatra, e XX giorni in caso di ricovero ospedaliero figli minorenni.

10. MALATTIA

Si richiede il consolidamento strutturale di quanto presente in termini di miglior favore nel vigente CIA.

11. CONGEDO RETRIBUITO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Nell'ambito della tutela di genere, ferma restando la decisa condanna di ogni tipo di espressione e/o azione di violenza sulle donne, sia fisica che psicologica, fino agli atti persecutori, e allo stalking, le Parti convengono che, oltre a quanto previsto dall'articolo 24 del D.Lgs.80/2015, alle donne riconosciute vittime di violenza di genere, l'azienda, su richiesta della lavoratrice, riconoscerà ulteriori 3 (tre) mesi di congedo retribuito, oltre alla disponibilità ad adibire la stessa a turni di lavoro in fasce orarie che garantiscano la tutela della persona, e sarà disponibile a prevedere un cambio di sede di lavoro, nel caso che la lavoratrice ne facesse richiesta, ai fini della tutela sia fisica che psichica.

Sempre ai fini della tutela delle vittime di violenza di genere, le Parti si impegnano ad individuare congiuntamente, su tutto il territorio nazionale, le strutture opportune ai fini del supporto delle vittime, anche con contributi da parte aziendale.

12. BANCA ORE SOLIDALI

Si richiede di istituire la "Banca Ore Solidali", secondo modalità da definirsi, prevedendo un equivalente contributo a carico dell'azienda, cominciando a prevedere che le ore di assemblee non usufruite durante ogni anno confluiscono automaticamente in questo Istituto, dandone notizia e aggiornamento quantitativo negli annuali Diritti d'Informazione.

13. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO - OBBLIGO COMUNICAZIONE AZIENDALE RAGGIUNGIMENTO 180° GIORNO DI MALATTIA

Si richiede di prevedere la conservazione del posto di lavoro in caso di malattie gravi debitamente certificate, scomputando i periodi di malattia dai periodi di infortunio sul lavoro; si richiede l'obbligo della comunicazione aziendale preventivamente al raggiungimento del 180° giorno di malattia

14. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

Nella ricerca di coperture dei profili e progressioni professionali in azienda, si darà priorità alla valutazione e scelta tra il personale in forza a tempo indeterminato nella stessa azienda, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e di reparto raggiunti, anche in assenza del requisito della laurea, qualora previsto dal profilo professionale, purché in possesso di almeno 5 anni di esperienza professionale.

15. DIRITTO ALLO STUDIO

Si chiede di rendere efficace il diritto dei lavoratori studenti di cui all'art. 10 Legge n.300/1970 per tutti i livelli di istruzione.

Per i lavoratori studenti universitari, si richiede la previsione del doppio riposo consecutivo in occasione degli esami.

16. AREA RELAX – APP TOTEM

Si richiede una verifica di quanto già previsto dalle contrattazioni in essere su ogni singola struttura; si richiede inoltre una verifica di spazi e mezzi all'interno degli Hotel destinati alle/i collaboratrici/ori che non sono in possesso di quanto necessario per interfacciarsi con le App/procedure informatiche aziendali.

17. INDENNITA'

Si richiede la rivisitazione/rivalutazione economica di tutte le indennità presenti nel CIA (Turno spezzato – Turno Notturmo – Turno domenicale – Indennità di Cassa) ferme dal gennaio 2005, nella misura che sarà contrattata dalle Parti.

18. PREMIO DI RISULTATO

Si richiede di rivedere i parametri, i valori e i criteri di maturazione dell'attuale sistema di salario variabile, con l'obiettivo dichiarato di arrivare ad importi massimi analoghi ad un'ulteriore mensilità; richiediamo inoltre di prevederne il pagamento nella retribuzione del mese di marzo di ogni esercizio.

19. WELFARE AZIENDALE

Su questo tema si richiede di superarne la sperimentaltà, implementandone allo stesso tempo gli importi.

Inoltre, si richiede di ampliare il paniere delle scelte all'interno del Portale Welfare, implementando anche con misure quali contributo asilo nido e maggiore scelta fra le aziende Leader del mercato.

20. ANTICIPAZIONE TFR - INNALZAMENTO DEL CONTRIBUTO AZIENDALE ALLA PREVIDENZA INTEGRATIVA CONTRATTUALE FON.TE.

Si richiede l'estensione delle causali e la riduzione dell'anzianità necessaria per ottenere anticipazioni del TFR.

Si richiede l'innalzamento del contributo aziendale alla previdenza integrativa contrattuale Fon.Te. nella percentuale dell'1,5% aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente.

21. ISTITUZIONE DI UN ARTICOLATO DI SALVAGUARDIA DEI LAVORATORI NELL'INTEGRAZIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (IA)

Si richiede di condividere un articolato mirante a garantire che l'introduzione e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA) nel contesto lavorativo avvenga in modo responsabile, puntando a proteggere i posti di lavoro degli esseri umani.

Roma, 9 luglio 2024