Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/57 – Il contratto Integrativo Mariott: la novità del welfare

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia
fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.
Per informazioni sul rapporto – e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare – potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 4 ottobre 2021, n. 34

Oggetto e tipologia di accordo

Con il verbale di accordo firmato il 29 giugno 2021, che ha validità e durata dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, il gruppo Mariott International ha rinnovato il contratto integrativo aziendale. I contenuti principali e innovativi del presente rinnovo ruotano attorno alla revisione del Premio di risultato e alla attivazione di un welfare aziendale in via sperimentale per il triennio 2022-2024.

Parti firmatarie e contesto

Il contratto integrativo aziendale sottoscritto tra le diverse società facenti capo al gruppo Mariott International e lato sindacale da Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil, Uiltucs-Uil, come indicato dalle premesse, risente ampiamente della situazione pandemica che ha avuto degli impatti e delle ricadute ingenti sul settore che, forse più di altri, ha subito gli effetti delle misure di contrasto alla pandemia.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

La prima sezione dell'accordo è dedicata ai termini e aree di competenza del confronto tra le Parti, nella quale si ribadisce l'intento delle Parti di sviluppare e implementare l'attuale sistema di relazioni sindacali basato su una articolazione di confronto su tre livelli: livello nazionale, livello di territorio/area e livello di singolo Hotel. La solidità di tale impianto è garantita dalle Parti

con la calendarizzazione di un piano di incontri periodici a ciascun livello così cadenzati: semestrale a livello nazionale e livello di territorio/area mentre bimestrale a livello di Hotel. A cambiare tra i vari livelli sono le materie oggetto di contrattazione, di informazione e di confronto. A livello aziendale si ritrova come materia di contrattazione quella delle nuove professionalità e inquadramenti, a livello di territorio e area coesistono materie come la mobilità e flessibilità e a livello di hotel è prevista nuovamente una possibilità di contrattazione dei livelli di inquadramento.

Anche il tema della formazione, suddiviso tra "materie oggetto di informazione" e "materie oggetto di condivisione" è gestito sui tre livelli. A livello nazionale sono materie oggetto di informazione i programmi di sviluppo professionale, programmi di qualità, professionalità specifiche e competenze manageriali. Mentre sono materie oggetto di condivisione a livello nazionale l'apprendistato, i percorsi formativi per nuove professionalità/inquadramenti. Sono invece materie oggetto di informazione a livello di hotel la sostenibilità ambientale e progetto riduzione impatto energetico, inserimento/orientamento dei nuovi dipendenti, legge 81/08 e le procedure di emergenza.

Un tema al quale viene dedicato spazio nel presente contratto è la disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie, specificando il numero di RSU sulla base del numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato esistenti nell'organico al primo gennaio di ogni anno.

Come anticipato, il cuore del contratto risiede nelle specificazioni riguardanti il premio di risultato e l'introduzione in via sperimentale del welfare aziendale. Tali strumenti, così come dichiarato dalle Parti, pur tenendo conto della crisi pandemica e della conseguente, nonché parallela, contrazione della domanda intendono andare incontro alle necessità assistenziali e sociali del personale e alla storicità di tali strumenti per le parti.

Le parti hanno confermato 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. Gli obiettivi incrementali, tra di loro alternativi, presi come riferimento per poter far scattare l'accesso al premio agevolato sono di tipo economico-finanziari e qualitativi e sono rilevati su base annua. Il valore del premio viene poi modulato per tutti sulla base delle assenze (dovute a malattia, aspettativa e assenze non retribuite). Inoltre, l'importo percepito dal dipendente è calcolato sulla base delle categorie di inquadramento contrattuale e sulla base dei parametri aziendali conseguiti. Al raggiungimento di minori parametri di risultato si individua comunque un valore minimo (c.d. soglia di ingresso) che non viene riparametrato né sulla base delle assenze né

sulla base delle categorie contrattuali. Rispetto al premio di produzione per l'anno corrente o soglia di ingresso 2021 le Parti hanno convenuto all'impossibilità di dare seguito per l'anno corrente al pagamento delle somme eventualmente previste sia con riguardo al premio di produzione o della soglia di ingresso per l'anno 2021.

Tramite l'accordo si prevede anche la possibilità che il premio di risultato possa essere convertito in welfare su scelta del dipendente. Tuttavia, per la definizione delle modalità specifiche con cui il dipendente può optare per la conversione si rimanda a un successivo regolamento aziendale, indicando soltanto nell'accordo in oggetto, il ricorso a una piattaforma informatica. Questa, come specificato dall'accordo, sarà anche utilizzata per erogare le spettanze relative al 2019 circa buoni acquisto e voucher previsti dal precedente accordo integrativo.

Oltre a questo, le parti hanno concordato l'introduzione di un piano di welfare cd. puro (on top), cioè indipendente dal premio di risultato, per il periodo di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, come elemento di supporto e integrazione delle prestazioni sociali che potrà essere usufruito direttamente dai lavoratori o dai propri familiari, anche fiscalmente non a carico, ove previsto dalla normativa vigente. Interessante notare che l'erogazione del conto welfare dipende da obiettivi aziendali collettivi, posti come delle condizioni minime necessarie di accesso. Tali condizioni sono: (i) il raggiungimento del 65% del MOL degli alberghi di cui in premessa, rispetto all'anno precedente, (ii) il raggiungimento del 65% del Costo Lavoro/Fatturato di gruppo, rispetto all'anno precedente, (iii) il raggiungimento del 65% di RevPAR di Gruppo, rispetto all'anno precedente. L'importo annuo di credito welfare sarà pari a 400 euro. Il piano di welfare è rivolto ai (i) lavoratori in forza a tempo indeterminato full time e pro-quota per i part time e per i lavoratori stagionali "stagionati" beneficianti della quota CIA 1994 e con riguardo a questi ultimi a condizione che abbiano totalizzato nell'arco dell'anno solare non meno di 90 giorni di contratti a termine, (ii) nuovi assunti a tempo indeterminato, (iii) lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi del d.lgs. 81/2015, art. 19 e ss., (iv) lavoratori stagionali come precisato al punto (i). Oltre alla precisazione sulle categorie di lavoratori nel presente integrativo viene valorizzato il requisito dell'anzianità aziendale in quanto si prevede che le categorie di lavoratori specificate potranno beneficiare del piano di welfare solo al superamento del 540° giorno di contratto, o nel caso degli stagionali, di plurimi contratti stagionali consecutivi.

Valutazione d'insieme

Complessivamente preme sottolineare lo sforzo delle parti, in una situazione socio-economica delicata e compromessa per l'intero comparto turistico-alberghiero, di

volgere lo sguardo alle esigenze e ai bisogni dei propri dipendenti pur mantenendo un equilibrio all'interno del quale ciascuna delle parti in gioco potesse essere fortificata e non penalizzata.

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro,

Università degli Studi di Siena

@StefaniaNegri6