

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Addì, 29 giugno 2021 si sono incontrate:

- Starwood Italia S.r.l., Ciga Gestioni S.r.l., Danieli Management S.r.l., Florence Management Srl, Q Excelsior Italia S.r.l., Regis Hotels Management Italy S.r.l., CFH Milan Holdco S.r.l., Gritti Capital S.r.l. (facenti capo al Gruppo Marriott International e di seguito, collettivamente, l'“Azienda”), rappresentate da: Massimo Milazzo, Barbara Papi, Nicoletta Busetti, Concetta Perciavalle, Angela Attori

- la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Sig. Fabrizio Russo
- la FISASCAT CISL, rappresentata dal Sig. Salvo Carofratello
- la UILTUCS UIL, rappresentata dal Sig. Emilio Fagnoli

nonché

-le rappresentanze sindacali unitarie delle Società  
(di seguito complessivamente le “**OO.SS.**”, e unitamente alla Società, le “**Parti**”)

### PREMESSA

Le Parti hanno stipulato in data odierna il Contratto Integrativo Aziendale (“**CIA**”) applicabile al personale delle seguenti strutture Alberghiere:

Milano:

- The Westin Palace
- Sheraton Diana Majestic

Venezia:

- Hotel Danieli
- Hotel Gritti Palace
- The St Regis Venice (ex The Westin Europa Regina)

Firenze:

- The Westin Excelsior
- The St Regis Florence

Roma

- The St. Regis Rome
- The Westin Excelsior

nonché al personale attualmente occupato da Starwood Italia S.r.l. e/o Ciga Gestioni S.r.l. presso le strutture amministrative e commerciali livello Corporate e Area basati in Italia, di supporto all'attività degli alberghi del suddetto elenco, anche se ubicate all'esterno degli stessi.

Le Parti si danno atto che alla luce della situazione di crisi connessa al protrarsi della situazione di emergenza pandemica, la stipulazione del CIA deve essere considerata il risultato comune raggiunto attraverso uno sforzo reciproco finalizzato alla tutela dello stesso CIA quale strumento di investimento reciproco per accrescere il capitale umano ed organizzativo dell'Azienda in un'ottica di ottimizzazione della flessibilità e della performance e di tutela delle professionalità e delle risorse aziendali.

Le Parti riconoscono nell'avvenuto rinnovo del CIA un ulteriore e importante passo nel consolidamento del sistema delle Relazioni Industriali che caratterizza l'insieme di queste Aziende

da più di 40 anni, e che rappresenta un unico patrimonio di innovazione e confronto essenziale negli anni passati nella ricerca e attuazione di strumenti idonei al superamento delle numerose criticità di mercato così quale è quello odierno post pandemico.

In tale contesto di contrazione della domanda, infatti, le stesse Parti hanno convenuto di rivedere il Premio di Risultato nell'ottica di renderlo complessivamente sostenibile nel contesto attuale di crisi anche al fine di salvaguardare il corrente patrimonio di relazioni e l'insieme delle pattuizioni poste negli anni in essere nonché a tutela dell'occupazione e del perimetro delle Aziende facenti parte del CIA.

Quanto sopra anche alla luce della conferma e disponibilità dell'Azienda all'attivazione di un welfare aziendale in via sperimentale per il triennio 2022-2024 finalizzato al bilanciamento e la conciliazione delle esigenze di carattere lavorativo con quelle personali e familiari.

A supporto ed in aggiunta a quanto sopra, le Parti in data odierna hanno convenuto, per l'intera vigenza del rinnovato CIA, le seguenti azioni di Governance e di supporto atte a gestire ed accelerare una positiva uscita dalla crisi pandemica ed economica nonché a supportare l'auspicata ripresa del mercato attesa per il prossimo triennio, nell'ottica di assicurare la necessaria flessibilità operativa sempre e comunque a supporto e difesa dei livelli occupazionali e della redditività d'impresa necessaria alla continuità operativa ed al rilancio stesso della Azienda, ed al recupero delle ingenti perdite economiche registrate dalla stessa nel corso del corrente biennio 2020-2021.

## **TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE**

### **CONTRATTI A TERMINE**

- a) Le Parti, tenuto conto della peculiarità del mercato turistico e delle specificità degli Alberghi del Gruppo, convengono che, al fine di garantire maggiore flessibilità all'Azienda in un'ottica di auspicata ripresa e per far fronte all'instabilità del mercato nell'attuale periodo pandemico e post-pandemico, convengono in via sperimentale e in deroga all'art. 55 del vigente CCNL che, l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione a tempo determinato) non potrà superare complessivamente il 38% rispetto alla popolazione media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno precedente.

Fermo detto limite complessivo, le Parti si danno atto che le assunzioni effettuate con ciascuna tipologia contrattuale non potranno eccedere il limite del 27%.

- b) Nell'ottica di incrementare i livelli occupazionali, in deroga a quanto previsto dall'art. 19, comma 2, D.Lgs n. 81/2015, la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento delle medesime mansioni e livello di inquadramento (indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro) potrà essere pari a 36 mesi.
- c) Le Parti parimenti convengono in deroga all'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015 e all'art. 55 del CCNL, l'azzeramento degli intervalli temporali tra i contratti a termine (cd. stop&go) stipulati successivamente alla data di sottoscrizione del presente CIA.

Con riguardo agli istituti di cui sopra e fermo restando la vigenza delle stesse per la durata del CIA sottoscritto in data 29 Giugno 2021, le Parti si danno atto sin da ora che, ove dovessero intervenire modifiche di legge atte ad incrementare il termine e le condizioni di cui ai punti precedenti troveranno applicazione dette modifiche legislative in un'ottica di maggiore flessibilità e di incremento occupazionale. Fermo restando quanto sopra, le Parti si impegnano in ogni caso ad

incontrarsi per apportare le opportune modifiche a quanto previsto dal presente accordo, in caso di rilevanti mutamenti legislativi sopravvenuti rispetto alla sottoscrizione dell'intesa, e/o con il fine di monitorarne la corretta applicazione in occasione dell'incontro annuale previsto dal vigente CIA.

### **PREMIO DI PRODUZIONE O SOGLIA DI INGRESSO 2021**

Stante l'attuale oneroso e drammatico panorama economico che ha coinvolto l'industria turistica ed in particolare quella Alberghiera, nonché alla luce anche del perdurare delle condizioni di crisi che vedono tutti gli hotel dell'Azienda parzialmente o totalmente non operativi da più di 15 mesi, con conseguente accesso agli ammortizzatori sociali, ricavi inesistenti, e alle gravi perdite economiche per il mantenimento delle strutture, nonché alla luce delle intese odierne intercorse riguardo al CIA quale ipotesi ed investimento a supporto della sperata ripresa, le Parti convengono circa l'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.

La Società



Le OO.SS.

  


Le RSU