

## 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 considerato 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 altresì riconoscono nell'avvenuto rinnovo odierno 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 quella odierna post pandemica.

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 conciliazione delle esigenze di carattere lavorativo con quelle personali e familiari.

## TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

### WELFARE

L'Azienda, in linea con la normativa vigente e cogliendo le opportunità in materia fiscale e legislativa in materia di welfare, intende introdurre in via sperimentale, per un periodo pari a quello di vigenza del CIA, un Piano di Welfare Aziendale cd. Puro, quale strumento di supporto e integrazione delle prestazioni sociali utili ai lavoratori beneficiari dello stesso Piano, che ne potranno usufruire direttamente o per tramite dei propri familiari, anche fiscalmente non a carico, ove previsto dalla normativa vigente.

Resta inteso che al termine del triennio di vigenza del CIA le Parti procederanno congiuntamente ad effettuare le valutazioni in merito alla sostenibilità del Premio di Risultato nonché all'implementando Piano di Welfare Aziendale che l'Azienda si ripromette di offrire al proprio personale per la stessa durata del CIA.

Fermo restando la pubblicazione di uno specifico regolamento operativo previa l'individuazione del giusto Partner cui affidare la gestione della Piattaforma di Welfare Aziendale, l'Azienda si impegna a riconoscere a tal fine le seguenti condizioni:

- a) L'importo annuo di Credito Welfare, riconosciuto ai lavoratori beneficiari sarà pari a €400.00 corrisposto pro-quota in 26esimi in base alla presenza e pro quota per i lavoratori PT
  - (i) Saranno escluse dal calcolo del premio le assenze dovute alla malattia, nonché alle aspettative ed alle assenze non retribuite e distacco
  - (ii) Saranno al contrario comprese nel calcolo del Credito Welfare spettante le assenze dovute alla maternità obbligatoria e all'infortunio, nonché le ferie, i permessi sindacali, le riduzioni di orario di lavoro ed i congedi parentali.
  
- b) Sono condizioni minime necessarie di accesso utili alla maturazione ed erogazione di un importo a conto Welfare:
  - (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

*Confidatario*

c) Il Piano di Incentivazione Welfare è rivolto alle seguenti categorie di dipendenti individuate per gruppi aventi caratteristiche omogenee :

- (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 di cui non al punto (i) che precede

Con riferimento ai lavoratori di cui ai precedenti punti (ii), (iii) e (iv), gli stessi saranno considerati eleggibili a beneficiare del presente Piano di Welfare solo al superamento del 540° giorno di contratto, o nel caso degli stagionali, di plurimi contratti stagionali consecutivi.

Al raggiungimento di tale requisito gli stessi saranno quindi titolati a beneficiare della rimanente quota annuale di Welfare per l'anno in cui sia stata acquisita la titolarità (intendendosi come tale anno solare), a condizione che dalla data acquisizione di tale titolarità siano totalizzati nel medesimo anno solare non meno di 90 giorni lavorativi.

d) Saranno, invece, esclusi dal Piano di Incentivazione Welfare i dipendenti non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto c).

Società

*Massimo Milazzo*

OO.SS.  
*[Signature]*  
RSU  
*[Signature]*