

CARTA Sociale

ACCORINVEST 

INTRODUZIONE



Attraverso la presente carta sociale, il Gruppo AccorInvest intende incarnare i propri valori, descritti nella sua "carta etica", nelle relazioni di lavoro e nel dialogo sociale. I principi enunciati in questa carta strutturano il modello sociale del Gruppo AccorInvest. Sono anche un veicolo di progresso sociale oltre che di performance economica.

Per garantire l'efficacia dei diritti e dei principi enunciati nella carta sociale, il coinvolgimento di ogni parte interessata (management, fornitori, dipendenti e loro rappresentanti) è determinante.

La presente carta si applica a tutte le società sussidiarie del gruppo AccorInvest, intese come tutte le società che gestiscono direttamente degli hotel o nelle quali il gruppo AccorInvest detiene direttamente o indirettamente la maggioranza del capitale sociale o dei diritti di voto.

SOMMARIO



1)QUADRO DI RIFERIMENTO.....	4
2)PRINCIPI FONDAMENTALI.....	5
2.1 Divieto del lavoro minorile.....	5
2.2 Divieto di lavoro forzato.....	5
2.3 Divieto di lavoro illecito.....	5
2.4 Principio di non discriminazione.....	6
2.5 Libertà di associazione.....	6
3)AZIONI SVOLTE PER I DIPENDENTI.....	7
3.1 Dialogo.....	7
3.2 Occupabilità.....	7
3.3 Politica retributiva.....	7
3.4 Equilibrio tra lavoro e vita privata.....	8
3.5 Diversità.....	8
3.6 Combattere la violenza sul lavoro.....	8
4)MODALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE.....	9
4.1 Applicazione e diffusione della carte sociale del gruppo.....	9
4.2 Controllo interno.....	9
4.3 Segnalazione di un comportamento non conforme alla carta sociale.....	9

1) QUADRO DI RIFERIMENTO



Il Gruppo AccorInvest si impegna a operare nel rigoroso rispetto delle normative, in particolare in materia di diritti sociali, che regolano la sua attività, indipendentemente dal paese in cui il Gruppo è chiamato a intervenire.

Inoltre, il Gruppo AccorInvest intende promuovere, nell'ambito della sua politica sociale, le disposizioni delle convenzioni dell'OIL, la sua dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e le carte sociali adottate dall'Unione europea.

Il rispetto rigoroso della legge è in grado di garantire la tutela degli interessi di tutte le parti interessate (azionisti, partner, fornitori e subappaltatori, dipendenti e società civile nel suo insieme).

Attraverso questa carta, il Gruppo AccorInvest intende inoltre riaffermare il proprio impegno a favore dei diritti umani fondamentali, in particolare quelli della persona coinvolta in un rapporto di lavoro subordinato.

A questo proposito, il management del gruppo AccorInvest è investito di una maggiore responsabilità. Tenuto conto delle potenziali complessità e delle specificità locali di questo ambiente, il dirigente deve interpellare l'ufficio legale in caso di dubbi sulle regole da applicare.

2) PRINCIPI FONDAMENTALI



2.1 DIVIETO DEL LAVORO MINORILE

Il lavoro minorile comprende tutte le forme di attività economiche svolte dai bambini, che li privano della loro dignità e ne compromettono lo sviluppo normale, fisico e psicologico.

In particolare, il Gruppo AccorInvest si impegna a

- *rispettare rigorosamente l'età limite fissata dalla legislazione di ogni paese in cui opera e non impiegare mai un bambino di età inferiore ai 14 anni in nessun paese;*
- *essere vigile nella scelta dei fornitori e dei prestatori di servizi per evitare qualsiasi violazione dei diritti del bambino;*
- *rifiutarsi di lavorare o smettere immediatamente di lavorare con chi impiega bambini.*

2.2 DIVIETO DI LAVORO FORZATO

Il lavoro forzato, vietato dalle convenzioni internazionali, è caratterizzato da qualsiasi attività svolta sotto costrizione o minaccia. Si tratta di uno strumento di sfruttamento di individui che, contro la loro volontà, sono costretti a svolgere un lavoro retribuito o a cui viene impedito di lasciare il proprio posto di lavoro.

In particolare, il gruppo AccorInvest si impegna a

- *essere vigile nella scelta dei propri fornitori e prestatori di servizi per evitare il ricorso al lavoro forzato;*
- *rifiutare di lavorare o interrompere immediatamente la collaborazione con coloro che ricorrono al lavoro forzato.*

2.3 DIVIETO DI LAVORO ILLECITO

Il lavoro illecito consiste, per un datore di lavoro, nel sottrarsi all'obbligo di denunciare le attività dei dipendenti alle autorità pubbliche. Secondo il diritto locale, il lavoro nascosto può essere penalmente perseguito. In tutti i casi, l'occultamento di un'attività lavorativa è suscettibile di ledere i diritti sociali dell'individuo e gli interessi della collettività.

In particolare, il Gruppo AccorInvest si impegna a

- *attuare tutti i controlli interni al Gruppo per prevenire il lavoro nero;*
- *essere vigile nella scelta dei suoi fornitori e prestatori di servizi per evitare qualsiasi occultamento di attività salariali;*
- *rifiutare di lavorare o smettere immediatamente di lavorare con coloro che nascondono il lavoro retribuito.*

2.4 PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

La discriminazione, proibita dalle norme internazionali, consiste in un trattamento ineguale, diretto o indiretto, basato su uno o più criteri proibiti, come in particolare l'origine, il sesso, la disabilità, il colore della pelle, la religione o l'orientamento sessuale. La discriminazione è particolarmente vietata nei rapporti di lavoro.

In particolare, il gruppo AccorInvest si impegna a

- compiere ogni sforzo, in conformità con le leggi locali, per prevenire situazioni discriminatorie, assicurando, tra l'altro, che tutte le sue strutture garantiscano la parità di accesso alle infrastrutture e ai servizi;

- valorizzare la diversità culturale e individuale dei propri clienti e dipendenti e condannare qualsiasi forma di discriminazione, anche punendo, in conformità con i requisiti di legge, qualsiasi dipendente che abbia messo in atto pratiche discriminatorie.

2.5 LIBERTA DI ASSOCIAZIONE

La libertà di associazione e il diritto di rappresentanza, sanciti a livello internazionale, permettono ai dipendenti di creare organismi di rappresentanza, se necessario di aderirvi per poter far valere e difendere collettivamente i propri interessi all'interno del gruppo.

In particolare, il gruppo AccorInvest si impegna a

- coltivare un dialogo sociale rispettoso e costruttivo, veicolo di performance per il gruppo ma anche di innovazione e coesione sociale;

- non ostacolare la creazione di un organo di rappresentanza interna della comunità dei dipendenti e rispettare le prerogative degli organi di rappresentanza;

- assicurare che i dipendenti possano esercitare liberamente i loro diritti legati al principio di partecipazione attraverso i loro delegati.

3) AZIONI SVOLTE PER I DIPENDENTI



3.1 DIALOGO

Il dialogo tra gli attori del gruppo è una garanzia della sua performance e della sua agilità. Fatte salve le prerogative dei rappresentanti del personale, questo dialogo implica scambi di informazioni e meccanismi di consultazione e di mediazione. Deve permettere a tutti di poter esprimere il proprio punto di vista e di far valere i propri interessi.

Questi scambi, soprattutto con i dirigenti locali, possono aiutare a identificare le possibili correzioni da apportare a certe situazioni riscontrate sul posto.

In particolare, il gruppo AccorInvest si impegna a garantire il flusso di informazioni e ad assicurare le condizioni di dialogo con i propri dipendenti, tra cui

- *permettendo a tutti di accedere a informazioni chiare, accessibili e localmente appropriate, sul funzionamento del gruppo e sulla sua attività, nonché sui loro diritti e doveri;*
- *favorendo gli scambi, sia collettivi (ad es. tavoli aperti) che individuali (ad es. colloquio annuale di valutazione)*
- *realizzando regolarmente misure oggettive del clima sociale all'interno del gruppo (engagement survey).*

3.2 OCCUPABILITA'

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, in particolare attraverso la formazione professionale, è una sfida importante per la performance del Gruppo. Questo sviluppo è, infatti, necessario per offrire, a tutti gli attori dell'attività del Gruppo, un alto livello di qualità del servizio e di professionalità.

Il Gruppo AccorInvest si impegna a

- *sviluppare un percorso di inserimento dei dipendenti che permetta loro di comprendere nelle migliori condizioni l'ambiente in cui svolgono la loro attività professionale;*
- *sviluppare una politica di formazione in linea con le esigenze e le sfide del Gruppo;*
- *offrire ai propri dipendenti opportunità di carriera e un costante sviluppo delle competenze con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità individuale.*

3.3 POLITICA RETRIBUTIVA

Intesa come mezzo per coinvolgere e unire i dipendenti intorno al progetto AccorInvest, la politica di remunerazione messa in atto dal Gruppo si articola su una pluralità di regimi (remunerazione variabile, azionariato dei dipendenti, ecc.), di cui alcuni sono destinati a premiare la performance.

In particolare, il Gruppo AccorInvest si impegna a

- *applicare una politica retributiva legata ai mercati del lavoro locali;*

- valorizzare, secondo un principio di equità, le prestazioni individuali e collettive dei suoi dipendenti nella determinazione dei loro elementi salariali;
- garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne nel Gruppo.

3.4 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

La considerazione dell'equilibrio tra gli imperativi derivanti dalla vita privata dei dipendenti e i loro obblighi professionali è in grado di promuovere la qualità della loro attività all'interno del gruppo e, più in generale, la qualità della loro vita lavorativa.

In particolare, il gruppo AccorInvest si impegna a

- incoraggiare le normative locali a garantire l'equilibrio dei tempi di vita, in particolare per quanto riguarda gli orari di lavoro (prevedibilità degli orari di lavoro, organizzazione per liberare il tempo libero in modo equo, telelavoro, ecc;)
- incoraggiare le regolamentazioni locali a prendere in considerazione, nell'organizzazione del lavoro, le tappe importanti della vita privata del dipendente (unione, matrimonio, morte di una persona cara...).

3.5 DIVERSITA'

La diversità dei dipendenti del Gruppo favorisce la sua innovazione, la sua agilità e, di conseguenza, la sua performance. L'efficacia di questa diversità implica una varietà di profili di dipendenti - indipendentemente dalla fonte (a titolo esemplificativo e non esaustivo, origine, luogo di residenza, cultura, età, sesso, aspetto fisico, disabilità, orientamento sessuale...) - come il riconoscimento e la valorizzazione di questa varietà.

In particolare, il Gruppo AccorInvest si impegna a:

- Avviare procedure di reclutamento e di sviluppo professionale che garantiscano la parità di trattamento tra i candidati e vietino la selezione basata su motivazioni non professionali;
- Dare la priorità a profili diversi nel reclutamento e, ove possibile, garantire la parità di genere nelle domande di lavoro;
- Formare il management sul principio di non discriminazione.

3.6 COMBATTERE LA VIOLENZA SUL LAVORO

Le molestie morali o sessuali, vietate dall'articolo 5 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e del cittadino e da alcune leggi nazionali, si manifestano con comportamenti, parole e atti ripetuti e ostili che minano la dignità o l'integrità del dipendente.

In particolare, il Gruppo AccorInvest si impegna a

- Applicare una politica di tolleranza zero nei confronti del linguaggio sessista e di qualsiasi comportamento caratteristico delle molestie sessuali;
- Stabilire procedure interne per prevenire e affrontare situazioni comprovate di molestie morali o sessuali.

4) MODALITA' DI IMPLEMENTAZIONE



4.1 APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CARTA SOCIALE DEL GRUPPO

Le società del gruppo aderiscono ai principi enunciati in questa carta. Quando un cambio di proprietà comporta l'estromissione di una società dal perimetro del Gruppo, la carta cessa di essere applicabile. D'altra parte, quando una nuova società entra nel perimetro del Gruppo, il suo leader sarà invitato ad aderire alla carta.

I principi sanciti da questa carta sono rispettabili tanto per tutti i dirigenti quanto per tutti i dipendenti AccorInvest. Questi principi servono da guida alla condotta professionale che ogni dipendente del Gruppo deve adottare.

Ogni dipendente deve poter leggere la presente carta, attraverso i canali adottati in particolare sui vari siti intranet del Gruppo

Se necessario, tenuto conto del contesto normativo di ogni paese, questa carta può essere presentata agli organi di rappresentanza del personale.

4.2 CONTROLLO INTERNO

Il Gruppo AccorInvest si impegna ad attuare procedure di controllo interno per garantire che i principi enunciati nella carta siano rispettati nel corso delle sue attività.

4.3 SEGNALARE UN COMPORTAMENTO NON CONFORME ALLA CARTA SOCIALE

AccorInvest istituisce una linea di allerta per raccogliere le segnalazioni di qualsiasi pratica o comportamento che possa costituire una violazione dei principi della carta nella conduzione delle attività del Gruppo.

Per garantire l'efficacia della linea di allerta, le segnalazioni vengono ricevute nella lingua dei paesi in cui AccorInvest opera.

In ogni caso, il sistema di allerta si articola con le altre leve di segnalazione a disposizione del dipendente (gerarchia, dipartimento delle risorse umane, rappresentanti del personale) senza sostituirle. Il dipendente utilizza la linea di allerta etica quando ritiene che le circostanze lo giustifichino.