VERBALE D'INCONTRO

Addi, Roma 28 Giugno 2019

In data odierna si sono incontrati per la Starwood Italia Srl, la Ciga Gestioni Srl, Danieli Management Srl, Florence Management Srl, Q Excelsior Italia Srl, Regis Hotels Management Italy Srl, CFH Milan Holdco Sri, Gritti Capital Srl (facenti capo al Gruppo Marriott International e di seguito, collettivamente, "l'Azienda"), rappresentate da: Massimo Milazzo, Antonello De Medici, Francesco Brunetti, Mariangela Pecora, Barbara Papi, Nicoletta Busetti, Concetta Perciavalle.

-la FILCAMS CGIL, rappresentata da Cristian Sesena
-la FISASCAT CISL, rappresentata da Salvo Carofratello
-la UILTUCS, rappresentata da Emilio Fargnoli

e con la partecipazione delle rispettive segreterie territoriali e delle rappresentanze sindacali, relativamente agli impegni di confronto sottoscritti con verbale del 19 Luglio 2018 e 27 Maggio 2019.

Con riguardo alla questione sulle politiche di prevenzione **relative alla tematica delle molestie sessuali e della "diversity":**

L'Azienda esprime la totale e ferma condanna di ogni atto o comportamento che si configuri molestia sessuale o violenza sul luogo di lavoro nonché' di ogni atto discriminatorio in virtù di pregiudizi o genere.
Dichiara di avere in atto severe policy nel merito sia a titolo di prevenzione che di repressione di detti fenomeni ivi incluso Human Trafficking, con particolare riguardo alla difesa dei minori e di applicare in caso di accertate responsabilità tutte le dovute misure sanzionatorie previste ai sensi del vigente CCNL, del Codice Disciplinare e delle norme di legge.

È convinzione dell'Azienda, che il benessere dei propri collaboratori sia una priorità assoluta e che dipendenti, in tutti i reparti debbano poter svolgere le proprie attività in sicurezza e senza timori,

A tale scopo, da decenni sono state adottate politiche, procedure e formazione atte a promuovere un ambiente sicuro tra i nostri hotel, anche quando I nostri collaboratori interagiscono con clienti, ricorrendo anche a specifici programmi di formazione e di comunicazione per tutto il personale, sia all'interno delle proprie strutture che attraverso l'intranet aziendale.

L'Azienda in attuazione della politica di prevenzione e repressione dei comportamenti identificabili quali molestia sessuale o violenza sul luogo di lavoro o discriminazioni di genere, ha a tal fine anche istituito all'interno delle proprie strutture, in aggiunta agli uffici del personale, punti di ascolto denominati Business Integrity Line ove riportare e/o denunciare anche in forma anonima, se nel caso, eventuali atti non conformi al codice etico, dando priorità nell'accertamento delle responsabilità alle questioni di cui oggetto del presente verbale.

In aggiunta a quanto ciò L'Azienda comunica di avere anche in essere politiche rigide relative alla questione della tratta di esseri umani, attraverso corsi di formazione per tutti i collaboratori su come identificare eventuali casi, nella convinzione che tutti abbiano un ruolo nella lotta contro la tratta di esseri umani e nella prevenzione dello sfruttamento sessuale dei minori.

A loro volta Filcams-Fisascat e Uiltucs esprimono uguale condanna e totale repressione di tali atti e ritengono che sia interesse reciproco delle parti affrontare con serietà questa purtroppo ancora attuale problematica, spesso portatrice di gravi implicazioni sociali.

Le OOSS richiedono che debbano essere assicurate in caso di segnalazioni o denunce di molestie o violenze, la necessaria discrezione atta a proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, assicurando la massima riservatezza e che i casi segnalati siano esaminati e gestiti senza alcun ritardo. Richiedono altresì che tutte le parti coinvolte siano trattate con imparzialità e che particolare attenzione sia riservata a discriminare formulazioni di accuse strumentali e false; e che qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, siano adottate misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere, anche laddove trattasi di clienti, assicurando alle vittime il necessario sostegno.

L'Azienda conferma che quanto evidenziato e sollecitato dalle OO.SS. è già da tempo oggetto nel modo operandi, prassi e policy della Compagnia, privilegiando da sempre il rispetto della dignità umana, adoperandosi per quanto è nella propria disponibilità, alla tutela della riservatezza circa i fatti denunciati e di tutti i soggetti coinvolti, attuando tutte le possibili e necessarie azioni correttive preventive e se dovute sanzionatorie, a tutela dei propri collaboratori..

Azienda e OOSS convengono quindi circa l'importanza di una attiva reciproca vigilanza e circa la necessità che ogni azione in caso di segnalazione o denuncia in tale ambito sia condotta con discrezione, riservatezza, solerzia imparzialità; e laddove confermate siano fermamente e severamente sanzionate nell'ambito delle leggi e delle norme di contratto.

Con riguardo alla questione relativa all'Hotel Excelsior Gallia:

Nel confermare la disponibilità' circa l'apertura di un confronto per la definizione di un accordo di secondo livello per detto hotel, le Parti dopo ampia ed approfondita discussione e acceso confronto, convengono, circa l'opportunità di rinviare la valutazione di un inserimento anche di detta struttura all'interno dell'attuale perimetro CIA nell'ambito delle procedure di confronto di rinnovo dello stesso. Quanto sopra in ragione della accertata difficolta di inserimento all'interno dell'attuale CIA, senza una profonda revisione dello stesso, di una struttura operante con modalità di organizzazione del lavoro e processi organizzativi ben diversa da quelle operate dagli hotel attualmente inclusi nel perimetro.

L'Azienda conferma comunque la disponibilità' all'apertura di un tavolo di Albergo per la definizione di un accordo di secondo livello sulla base del quadro normativo vigente auspicando che quanto verrà posto in essere possa essere raccordabile in sede del processo di rinnovo del CIA e sia propedeutico per un futuro ingresso del Hotel Excelsior Gallia nel perimetro CIA.

Con riguardo Modifica tecnica dei parametri del Premio di Risultato in linea con la normativa fiscale vigente per favorire la detassazione.

Le Parti, dopo lunga ed ampia discussione, convengono di effettuare le necessarie e concordate modifiche ad integrazione del vigente accordo di secondo livello (CIA) sottoscritto in data 18 Luglio 2018 e, novandolo in data odierna, di provvedere a nuovo deposito dell'emendato documento,fermo restando che sono invariati gli istituiti, gli importi e i termini di vigenza ivi riportati.

Letto, Confermato e Sottoscritto

La Azienda

Le OO.SS

Le RSU