

ACCORDO QUADRO MONDIALE SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE DI PSA PEUGEOT CITROËN

“Un impegno sociale senza frontiere”

PREMESSA

PSA PEUGEOT CITROËN, gruppo automobilistico di livello mondiale, fonda il proprio sviluppo su principi d'azione e di comportamento socialmente responsabili, in tutti i paesi in cui la società è insediata e nei suoi diversi rami d'attività.

Con la sua adesione al Global Compact il 9 aprile 2003, PSA PEUGEOT CITROËN si è impegnata a rispettare e a promuovere i suoi dieci principi, che si ispirano alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Dichiarazione sui Principi e sui Diritti Fondamentali nel Lavoro, alla Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione.

Questi impegni sono inoltre stati inseriti nella carta etica del gruppo, elaborata e distribuita a tutti i dipendenti nel mese di marzo del 2003. La carta etica costituisce un insieme di riferimenti comuni essenziali ai quali tutti, dirigenti come dipendenti, devono far riferimento ed attenersi in ogni situazione.

Attraverso questo accordo quadro mondiale, PSA PEUGEOT CITROËN desidera formalizzare i propri impegni a favore dei diritti umani fondamentali associando le organizzazioni sindacali, la Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM) e la Federazione Europea dei Metalmeccanici (FEM).

Il presente accordo si iscrive nell'ambito della politica sociale del gruppo, importantissima risorsa per la crescita e un successo economico duraturo di quest'ultimo. La sua realizzazione si basa su un dialogo sociale continuo con le parti sociali. Questa politica si è tradotta, da ormai molti anni, in una serie di realizzazioni innovative che hanno coinvolto tutti i paesi e toccato le aree più diverse: dai diritti umani fondamentali alle pari opportunità, dalla diversità allo sviluppo dell'occupazione femminile e all'integrazione delle persone disabili. Ai progressi raggiunti si accosta, di volta in volta, l'espressione chiara della politica attuata, fatta di obiettivi, azioni e risultati misurabili.

Le parti che firmano il presente accordo riconoscono inoltre che le attività nei settori automobilistico e difinanziamento, trasporto e logistica si sviluppano all'interno di un contesto fortemente concorrenziale e mondializzato che le obbliga a rimanere competitive nei loro rispettivi mercati. Questo contesto comporta, nella cornice del dialogo sociale, una ricerca costante di soluzioni, il cui fine è quello di contribuire ad unire il progresso umano e il successo economico duraturo del gruppo.

Questo accordo, che consente di concretizzare una serie di obiettivi, dovrà costituire un quadro di riferimento per ogni direttore e per le organizzazioni sindacali firmatarie. Esso materializza la volontà comune di promuovere il rispetto dei diritti umani fondamentali (capitolo 2), la gestione e lo sviluppo delle risorse umane (capitolo 3), le esigenze sociali condivise con i fornitori (capitolo 4), la considerazione dell'impatto dell'attività dell'impresa sui vari territori di insediamento (capitolo 5), l'applicazione di questi principi in ciascun paese (capitolo 6) e l'ampliamento progressivo del Comitato Europeo del Gruppo fino a diventare un Comitato Mondiale (capitolo 7).

Il presente accordo, vettore di progresso sociale, deve ispirare altresì le relazioni con i beneficiari – poteri pubblici, partner industriali, fornitori, clienti, azionisti, organizzazioni non governative. Le parti firmatarie ritengono infatti che la realizzazione di questi impegni implichi il coinvolgimento dei protagonisti nazionali o locali in questi ambiti affinché sia quindi possibile realizzare progressi sociali duraturi.

Capitolo 1 : Campo d'applicazione

Questo accordo quadro mondiale si applica direttamente a tutta la divisione automobilistica consolidata (ricerca e sviluppo, fabbricazione, commercio e funzioni supporto), così come alle divisioni di finanziamento e di trasporto e logistica, per le filiali presenti oggi e per quelle future, sulle quali il gruppo esercita un'influenza dominante tramite una partecipazione finanziaria maggioritaria oppure, laddove essa sia limitata al 50%, tramite la sua responsabilità nella gestione sociale di questa filiale.

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a comunicare questo accordo quadro mondiale al Gruppo Faurecia che ha già proprie istanze di dialogo europeo, affinché esso possa avviare una discussione con le sue parti sociali su questi stessi temi.

Ci sono poi alcuni dispositivi (capitolo 4) che riguardano fornitori, subappaltatori, partner industriali e reti di distribuzione.

Capitolo 2 : Gli impegni di PSA PEUGEOT CITROËN a favore dei diritti umani fondamentali

PSA PEUGEOT CITROËN, le federazioni sindacali e le organizzazioni sindacali affermano la propria adesione e si impegnano a fare rispettare i principi e i diritti fondamentali del lavoro espressi dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Da parte sua, PSA PEUGEOT CITROËN ricorda il proprio impegno di rispettare il Global Compact avviato dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

Articolo 2.1 – Promozione e rispetto dei Diritti Umani riconosciuti su piano internazionale

PSA PEUGEOT CITROËN rispetta in ogni suo ambito di attività le leggi e i regolamenti in vigore nei paesi in cui esercita la sua attività. Con il presente Accordo Quadro Mondiale sulla responsabilità sociale, PSA PEUGEOT CITROËN intende andare oltre il semplice rispetto delle norme nazionali dotandosi di un quadro di riferimento nel campo dei diritti umani fondamentali.

PSA PEUGEOT CITROËN promuove il rispetto dei Diritti Umani in tutti i paesi in cui è presente, comprese le zone in cui l'affermazione dei diritti umani risulta ancora insufficiente.

Articolo 2.2 – Non complicità nella violazione dei diritti umani

PSA PEUGEOT CITROËN intende prevenire le situazioni o gli atti di complicità di violazione dei diritti umani fondamentali. Il gruppo ritiene che questo impegno fa parte della sua responsabilità in quanto società.

PSA PEUGEOT CITROËN condanna tutte quelle mancanze di rispetto che possano danneggiare i diritti e la dignità delle persone, i maltrattamenti verbali o fisici e le molestie. Queste azioni sono passibili di sanzioni e sono oggetto di misure di prevenzione in tutti i paesi.

Articolo 2.3 – Libertà sindacale e riconoscimento effettivo del diritto alla negoziazione collettiva

PSA PEUGEOT CITROËN è aperta alle attività sindacali e riconosce, ovunque nel mondo, il fatto sindacale e il diritto dei lavoratori di costituire delle organizzazioni sindacali di loro libera scelta, e bada inoltre a che si rispettino l'indipendenza e il pluralismo sindacale (*Convenzione dell'OIL n. 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a tutelare gli iscritti e i responsabili sindacali e a non praticare alcuna discriminazione antisindacale (*Convenzione dell'OIL n. 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN riconosce il diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei dipendenti sulle grandi decisioni che toccano la vita dell'impresa.

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a promuovere la contrattazione collettiva, elemento centrale del dialogo sociale (*Convenzione dell'OIL n. 98*).

Articolo 2.4 – Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a favore della libera scelta dell'impiego e condanna il lavoro forzato, ritenendo quest'ultimo presente ogni qual volta venga imposto con una minaccia (privazione dell'alimentazione, confisca di terre, mancato versamento dello stipendio, violenze fisiche, servizi sessuali, lavoro penitenziario non volontario...) (*Convenzioni dell'OIL n. 29 e 105*).

Articolo 2.5 – Abolizione effettiva del lavoro minorile

PSA PEUGEOT CITROËN condanna e proibisce il lavoro minorile.

Per il gruppo, l'età minima generale di accesso all'impiego è fissata a 18 anni, ovverosia un'età superiore rispetto a quella stabilita dalle norme internazionali che la fissano invece a 15 anni (*Convenzione dell'OIL n. 138*).

Per i paesi o le regioni in cui l'economia e il sistema educativo non sono sufficientemente sviluppati, e per cercare di contribuire a risolvere queste problematiche, l'età minima di accesso all'impiego potrà essere fissata a 16 anni, accertandosi che venga tutelata la salute degli adolescenti e che la loro sicurezza sia garantita.

In questo caso, per i dipendenti coinvolti, l'impresa metterà a punto un dispositivo di formazione specifico volto ad aiutarli a raggiungere un migliore livello di formazione generale e professionale.

Diversi tipi di contratti potranno anche essere proposti per accompagnare i giovani nel corso dei loro studi e favorirne l'accesso al mondo dell'impresa (ad esempio contratti di apprendistato, ecc.).

Articolo 2.6 – Eliminazione della discriminazione nell'impiego e nell'esercizio di una professione

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna ad evitare qualsiasi tipo di discriminazione sulla base della cultura, della nazionalità, del sesso, della religione, delle convinzioni politiche o sindacali, delle differenze di esperienze, delle caratteristiche fisiche, del percorso professionale, dell'età, dello stato di salute e dell'orientamento sessuale, nel reclutamento e nell'evoluzione professionale (*Convenzione dell'OIL n. 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN intende applicare e promuovere, al di là delle norme legali, le migliori pratiche e lottare contro il razzismo, il sessismo, la xenofobia e l'omofobia e, in maniera più generale, contro l'intolleranza nei confronti delle differenze, e garantire il rispetto della vita privata.

Articolo 2.7 – Lotta contro la corruzione e prevenzione dei conflitti di interesse

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna ad agire contro la corruzione in tutte le sue forme. Il gruppo si adopererà per sensibilizzare i dipendenti su questo importante tema attraverso diversi dispositivi di comunicazione e/o di formazione.

I dipendenti del gruppo devono evitare qualsiasi situazione di conflitto tra gli interessi del gruppo e i loro interessi personali o quelli di un loro prossimo, conformemente a quanto contenuto nelle disposizioni della carta etica del gruppo.

Ad ogni membro del personale viene quindi vietato ogni cointeressenza con fornitori o clienti, tranne laddove ciò avvenga tramite l'acquisto di titoli quotati nell'ambito della gestione di un portafoglio titoli e nel rispetto delle regole che impediscono l'utilizzo di informazioni privilegiate.

Capitolo 3 : Gli impegni di PSA PEUGEOT CITROËN nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane

Articolo 3.1 – La gestione responsabile dell'occupazione e delle competenze

- **Assunzioni fondate sulla diversità e sulle pari opportunità**

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna perché nessuna tappa del processo di reclutamento sia discriminatoria. L'integrazione di profili diversi è fonte di complementarità, di equilibrio sociale e di efficienza economica.

In questo contesto, vengono messi in atto procedure e mezzi al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione e favorire pari opportunità.

- **Sviluppare le competenze di domani attraverso la formazione continua**

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a preparare e a sviluppare le competenze richieste attraverso la formazione continua.

PSA PEUGEOT CITROËN si accerta che tutti i dipendenti abbiano la possibilità di beneficiare di programmi di formazione, in particolare quelli destinati a migliorare il loro livello di competenza al fine di padroneggiare le nuove tecnologie, le attrezzature, i sistemi e i processi.

I firmatari ritengono che la formazione professionale sia uno degli strumenti in grado di promuovere una migliore uguaglianza dei dipendenti, indipendentemente dal loro sesso, dalla loro origine, dalla loro formazione iniziale, dal loro stato di salute, dalle loro condizioni o dagli orari di lavoro. In questo campo, PSA adotta quindi una politica di tipo volontario.

- **Favorire l'evoluzione professionale**

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a garantire le pari opportunità nell'evoluzione e nella mobilità professionale dei dipendenti. Le pratiche di valutazione del personale rispondono a criteri di obiettività e di trasparenza, nello spirito dell'accordo sulla diversità e sulla coesione sociale in impresa firmato dalle parti sociali francesi nel settembre del 2004.

Per garantire il rispetto della parità di trattamento vengono impiegati specifici procedimenti e indicatori.

PSA PEUGEOT CITROËN incoraggia ciascun dipendente ad essere protagonista della propria personale evoluzione professionale.

- **Mezzi di partecipazione per i dipendenti**

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a fornire ai dipendenti informazioni regolari circa l'andamento dell'impresa e gli elementi che potrebbero incidere sulle condizioni del lavoro e dell'impiego, direttamente e indirettamente, in particolare tramite gli organismi locali di rappresentanza dei dipendenti e i sindacati.

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a favorire la partecipazione e la considerazione delle iniziative dei dipendenti.

- **Un approccio sociale delle evoluzioni dell'attività**

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna, in caso di evoluzione dell'attività, a garantire in tempo utile l'informazione e la concertazione con i rappresentanti dei dipendenti. PSA PEUGEOT CITROËN si impegna inoltre ad assistere i dipendenti in tutte le trasformazioni di attività e dell'occupazione.

Articolo 3.2 – Condizioni di impiego interessanti

- **Remunerazioni**

PSA PEUGEOT CITROËN adotta un sistema remunerativo coerente rispetto alle pratiche dei mercati in ciascuna delle sue attività (automobile, finanziamento, trasporto e logistica) e si impegna affinché le retribuzioni siano superiori o quanto meno uguali alle condizioni fissate dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi.

Gli stipendi e le remunerazioni versati per una durata di lavoro a tempo pieno corrispondono almeno al minimo legale e al minimo professionale garantito e/o contrattuale, e devono quindi permettere di garantire ai dipendenti condizioni di vita decenti.

PSA PEUGEOT CITROËN riconosce il principio della pari remunerazione, in particolare tra uomini e donne, per un lavoro di valore e prestazioni uguali (*Convenzione dell'OIL n. 100*).

La politica salariale del gruppo intende garantire l'oggettività, la parità, la trasparenza delle regole di determinazione della remunerazione.

Inoltre, al fine di ridistribuire ai dipendenti i frutti della crescita e della creazione di valore alle quali hanno contribuito con i loro sforzi, al personale viene versato un sistema di interessenza legato ai risultati dell'impresa.

- **Tutela sociale**

PSA PEUGEOT CITROËN mette in atto in ogni paese delle coperture previdenziali dei rischi in caso di decesso, invalidità e incapacità.

Analogamente, PSA PEUGEOT CITROËN attua progressivamente in tutti i paesi degli schemi pensionistici integrativi a contributi definiti al fine di ovviare alla diminuzione dei tassi di sostituzione dei regimi obbligatori e coperture complementari sanitarie in funzione dell'evoluzione dell'assicurazione malattia obbligatoria.

Articolo 3.3 – Condizioni di lavoro corrispondenti ai migliori standard internazionali

- **Organizzazioni del lavoro contrattate**

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a garantire che la durata del lavoro sia sempre uguale o inferiore a quella fissata dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi del paese interessato.

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a rispettare periodi di riposo e di ferie periodici corrispondenti almeno alle condizioni fissate dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi.

Le fluttuazioni della domanda e la diversità del mercato automobilistico richiedono una pianificazione dei tempi e un'organizzazione del lavoro, che vengono definite e attuate nell'ambito del dialogo sociale e della concertazione, in base agli usi e alle regole negoziate e vigenti in ciascun paese.

- **Sicurezza, condizioni di lavoro e salute**

Per PSA PEUGEOT CITROËN, l'unico obiettivo accettabile è lavorare senza incidenti. Il gruppo si impegna affinché delle politiche efficaci di salute e di sicurezza sul lavoro basate sulla prevenzione vengano declinate nei vari stabilimenti in piani d'azione concreti che coinvolgano tutti in base al livello di responsabilità personale, comprese le parti sociali (*Convenzione dell'OIL n. 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a migliorare progressivamente l'ergonomia dei posti di lavoro e a ricercare, per ciascun dipendente, un posto che sia conforme alle sue attitudini, senza alcuna discriminazione.

PSA PEUGEOT CITROËN attua una politica attiva in materia di salute, prioritariamente orientata alla prevenzione di patologie che possono insorgere o svilupparsi a causa dell'attività lavorativa.

Inoltre, il gruppo favorisce l'azione degli operatori del settore della salute per mettere in atto iniziative di informazione e di prevenzione destinate ai dipendenti, su argomenti quali il tabagismo, l'alcolismo, la tossicodipendenza, l'AIDS o le malattie a trasmissione sessuale.

Articolo 3.4 – Trasposizione di questi impegni e contrattazione nelle filiali

Al di là della contrattazione nazionale esistente (ad esempio sui salari, sulla durata e l'organizzazione del lavoro), ciascuna filiale si impegna a negoziare con le organizzazioni sindacali la realizzazione di azioni che rispondano ai principi e agli impegni qui delineati, in particolare per quanto riguarda la formazione, l'evoluzione professionale e la sicurezza sul lavoro.

Capitolo 4 : Esigenze sociali condivise con fornitori, subappaltatori, partner industriali e reti di distribuzione

Senza sostituirsi alla responsabilità giuridica dei propri fornitori, subappaltatori, partner industriali e reti di distribuzione, PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a trasmettere questo accordo alle varie imprese, e chiede che esse applichino le Convenzioni internazionali dell'OIL sopra menzionate.

PSA PEUGEOT CITROËN chiede ai propri fornitori un impegno analogo nei confronti dei loro stessi fornitori e subappaltatori.

In occasione di gare d'appalto, PSA PEUGEOT CITROËN si impegna affinché il rispetto dei diritti umani, così come definiti nel Capitolo 2, sia un criterio determinante nella selezione dei fornitori ammessi a far parte dell'albo.

Qualsiasi violazione del rispetto dei diritti umani dovrà comportare dei piani d'azione correttivi dopo richiamo da parte di PSA PEUGEOT CITROËN. Il mancato rispetto di questi diritti comporterà sanzioni che potranno anche sfociare nella estromissione dall'albo.

Sarà inoltre messo in atto uno specifico processo destinato alle piccole imprese di fornitori e subappaltatori per consentire loro di applicare progressivamente le norme dell'OIL sopra menzionate.

Capitolo 5 : Considerazione dell'impatto dell'attività dell'impresa sul territorio di insediamento

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna a promuovere l'impiego e la formazione della popolazione attiva locale, contribuendo così allo sviluppo economico e sociale ovunque il gruppo sia insediato.

In ogni paese in cui è presente, PSA PEUGEOT CITROËN privilegia quindi le risorse umane locali per destinarle agli impieghi disponibili e sviluppa, ogni qual volta ciò sia fattibile, l'integrazione locale.

In caso di evoluzione dell'attività, PSA PEUGEOT CITROËN si impegna ad informare a monte le autorità nazionali cooperando con le stesse per una migliore considerazione degli interessi locali.

Capitolo 6 : Attuazione degli impegni sociali fondamentali

L'accordo quadro mondiale firmato tra PSA PEUGEOT CITROËN, la FISM, la FEM, le organizzazioni sindacali dei principali paesi loro affiliati e le organizzazioni sindacali non affiliate, dovrà essere applicato in tutti i paesi in cui sono rappresentate le entità che rientrano nel campo d'applicazione dell'accordo (Capitolo 1).

Le parti firmatarie si impegnano, attraverso il dialogo sociale, a definire delle azioni relative ai quattro capitoli precedenti, che saranno attuate al fine di applicare il presente accordo quadro. Le specificità delle divisioni automobile, finanziamento, trasporto e logistica e le loro competitività sui diversi mercati saranno prese in considerazione. Nei paesi principali, questo lavoro di applicazione darà luogo alla costituzione di un programma di lavoro.

PSA PEUGEOT CITROËN si impegna ad informare diffusamente i dipendenti del gruppo sul contenuto di questo accordo. Questo testo sarà quindi distribuito a tutto il gruppo attraverso gli strumenti di comunicazione interna, e tradotto in tutte le lingue.

Qualora un dipendente avesse delle difficoltà di interpretazione del presente accordo o dei dubbi in relazione alla sua corretta applicazione, potrà far riferimento al proprio superiore in linea gerarchica, alla Direzione delle Relazioni e delle Risorse Umane e/o ad un rappresentante sindacale senza che tale azione possa essergli in alcun modo pregiudizievole.

Capitolo 7 : Controllo dell'applicazione dell'accordo e creazione del Comitato Mondiale

Il controllo dell'applicazione di questo accordo quadro mondiale avverrà ad un duplice livello.

In ciascuno dei principali paesi saranno creati degli osservatori sociali locali composti dalle direzioni delle risorse umane e dalle organizzazioni sindacali. Questi osservatori sociali effettueranno un monitoraggio annuale dell'applicazione dell'accordo quadro mondiale attraverso un documento comune elaborato congiuntamente dalle parti firmatarie del presente accordo.

A livello del gruppo, ogni anno verrà presentato un bilancio dell'applicazione dell'accordo nei paesi interessati, in seno ad un Comitato Europeo allargato, sulla responsabilità sociale di PSA PEUGEOT CITROËN.

In considerazione dell'evoluzione mondiale delle attività svolte dal gruppo, le parti firmatarie del presente accordo concordano infatti sull'utilità della creazione progressiva di un Comitato Mondiale.

In un primo tempo, il Comitato Europeo del Gruppo PSA PEUGEOT CITROËN attualmente esistente sarà allargato con la presenza di rappresentanti delle organizzazioni sindacali di paesi che soddisfino il criterio di addetti definito nell'accordo del Comitato Europeo (ad esempio Argentina, Brasile...). Questi rappresentanti saranno invitati alle riunioni plenarie in quanto osservatori.

Le parti firmatarie convengono che si faccia il punto della situazione al termine di 3 anni per decidere sull'opportunità della definitiva trasformazione in Comitato Mondiale. Rimane inteso che le direttive europee si applicheranno di diritto alle filiali europee e al Comitato Europeo allargato.

Ciascuna riunione plenaria del Comitato sarà preceduta da una riunione preparatoria dei rappresentanti all'istanza, con la presenza di rappresentanti della FISM e della FEM.

Capitolo 8 : Disposizioni finali

La firma delle organizzazioni sindacali nel loro insieme rende il presente accordo direttamente applicabile per una durata indeterminata.

Ogni tre anni, le parti decidono di incontrarsi per fare un bilancio globale delle azioni attuate e prevedere le misure di adeguamento necessarie, inserendo le opportune clausole all'accordo, in particolare per quanto riguarda evoluzioni legislative o normative.

In caso di divergenza tra le diverse versioni linguistiche farà fede la versione francese.

Questo accordo quadro mondiale sarà oggetto di un'informativa ufficiale presso gli organi governativi e amministrativi di ciascun paese.