

## **COSTRUIRE INSIEME IL MONDO DEL LAVORO**

### **ALL'INTERNO DEL GRUPPO RENAULT**

*«Accordo quadro mondiale che verte sull'evoluzione della vita sul posto di lavoro»*

Il XXI secolo è contrassegnato da un'inedita accelerazione dell'evoluzione del mondo del lavoro, sul piano economico, tecnologico, digitale, sociale o societario. Queste evoluzioni permanenti sono particolarmente evidenti nel mondo automobilistico che nei prossimi anni continuerà a vivere una completa metamorfosi.

Per preparare e vivere meglio queste mutazioni, il Gruppo Renault compie un passo decisivo concludendo, con IndustriALL Global Union, le federazioni sindacali francesi e le altre federazioni sindacali o sindacati rappresentati nel Comitato di Gruppo, un nuovo Accordo quadro mondiale *«Costruire insieme il mondo del lavoro all'interno del Gruppo Renault»*, di cui il Comitato di Gruppo è parte in causa.

Questo nuovo accordo *«Costruire insieme il mondo del lavoro all'interno del Gruppo Renault»* costituisce un complemento dell'Accordo quadro mondiale firmato il 2 luglio 2013, *«Impegnarsi insieme per una crescita e uno sviluppo sostenibili»* che contiene già due precedenti elementi essenziali per lo sviluppo dei/delle dipendenti: *«Adoperarsi per la salute, la sicurezza e la qualità della vita lavorativa»* e *«Promuovere la diversità»*.

Descrive una dinamica perenne, che va oltre la questione delle condizioni di lavoro, che permette di mobilitare e sviluppare il potenziale dei/delle dipendenti, presenti e futuri/e e di essere un reale fattore di impegno per tutti.

Affronta così numerosi aspetti della vita lavorativa e più particolarmente quelli che permettono ai/alle dipendenti di coniugare performance e benessere.

Questa dinamica, che impegna tutti/e i/le dipendenti del Gruppo, si basa su cinque leve fondamentali:

- *un dialogo sull'evoluzione del mondo del lavoro,*
- *un sistema di gestione collaborativa,*
- *un impegno duraturo per l'inclusione,*
- *un equilibrio tra vita e lavorativa e privata,*
- *l'adattamento dell'ambiente lavorativo.*

Questo accordo costituisce in particolare un tema di dialogo sociale strutturante, tra i rappresentanti della direzione e i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti, sia a livello del Gruppo che ai livelli locali. Offre la possibilità e incoraggia a intraprendere iniziative nonché, tramite la negoziazione di accordi locali, a cercare soluzioni pragmatiche pertinenti, che migliorino la vita lavorativa dei dipendenti.

Conferma così l'ambizione sociale del Gruppo Renault come una parte integrante della sua strategia di sviluppo sostenibile e di competitività.

## **1. UN DIALOGO SULL'EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO**

Il mondo automobilistico è impegnato in una forte rivoluzione, articolata attorno al digitale, la connettività, il veicolo autonomo ed elettrico. Costruire il mondo del lavoro in queste circostanze è una sfida collettiva. Queste forti evoluzioni tecnologiche influiscono sulla progettazione, la fabbricazione e la commercializzazione dei veicoli e dei servizi afferenti. Alcune professioni potranno scomparire, comparirne di nuove, ricomparirne altre.

In questo contesto il Gruppo Renault conferma i suoi impegni di responsabilità sociale e societaria\* e in particolare quello di creare le condizioni perché i/le dipendenti possano identificare e acquisire le competenze indispensabili all'evoluzione delle loro professioni automobilistiche e alla loro occupabilità.

Questa gestione dinamica e previsionale delle competenze, che si applica in tutti i paesi del Gruppo, associata a spazi di dialogo tra i rappresentanti della direzione e i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti sulle future trasformazioni, è una delle questioni più importanti perché ciascuno/a sia protagonista della propria evoluzione professionale.

Il Gruppo Renault conferma inoltre la sua volontà di associare i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti nella preparazione di questi cambiamenti. Più particolarmente, i cambiamenti che influenzerebbero significativamente le professioni dei/delle dipendenti potrebbero essere oggetto di dibattiti preventivi, o addirittura di procedure di informazione e consultazione, con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti locali.

Oltre a questi impegni, il Gruppo Renault desidera anche accompagnare la transizione proponendo ai suoi/alle sue dipendenti un'evoluzione delle modalità organizzative, sostenuta da un management agile e collaborativo, squadre che apprendono e maggiori margini di iniziativa e di autonomia.

## **2. UN SISTEMA DI MANAGEMENT COLLABORATIVO**

All'interno del Gruppo Renault ogni dipendente deve affrontare numerose mutazioni: mondializzazione del dibattito, trasformazione digitale, comparsa dei social network, nuove generazioni, evoluzione dei rapporti professionali.

In questo contesto, precisare l'ambito e la natura dei rapporti tra gli operatori dell'azienda è un fattore chiave per lo sviluppo professionale dei dipendenti.

*\*Accordo quadro mondiale del 2013*

## **2.1. I MANAGER, PROTAGONISTI DELLA QUALITÀ DEI RAPPORTI PROFESSIONALI**

I manager hanno un ruolo essenziale nell'equilibrio e nella qualità dei rapporti di lavoro all'interno delle squadre e dell'azienda. La loro funzione integra la gestione della performance, l'animazione delle squadre e lo sviluppo delle competenze, nel rispetto dei comportamenti etici.

Il sistema di management del Gruppo Renault dà a tutti/e i/le dipendenti un ambito d'azione comune: favorisce in particolare la collaborazione e la responsabilizzazione, l'ascolto e il rispetto reciproco, un linguaggio franco nonché un processo decisionale trasparente e rapido.

Raggruppa dei fondamentali del management:

- una buona conoscenza della visione del Gruppo Renault e della sua strategia, perché ogni decisione presa a livello delle squadre partecipi attivamente all'attuazione di questa strategia e sia portatrice di senso,
- la definizione del ruolo di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi, perché ogni collaboratore conosca tanto il valore che crea per l'azienda quanto lo sviluppo personale che vi trova,
- l'identificazione dei temi e dei livelli di delega per facilitare l'autonomia e la responsabilizzazione delle squadre, restando tolleranti nei confronti dell'errore, fonte di apprendimento, in particolare nelle iniziative intraprese,
- lo sviluppo di metodi di lavoro che favoriscano l'ascolto reciproco, la condivisione, l'agilità, la creatività, la partecipazione, la cooperazione, ecc.

Questo sistema di management affonda le radici nella fiducia che l'azienda ripone in ciascuno dei suoi/delle sue dipendenti per lo sviluppo del Gruppo Renault e dei suoi collaboratori, nonché nell'esemplarità di ciascuno. Rende l'azienda più agile, più reattiva, con una maggiore soddisfazione cliente e una migliore performance.

Si basa sullo sviluppo permanente di competenze chiave tanto a livello dei manager che dei collaboratori, che si tratti di know-how o di qualità personali, che vertono più particolarmente sulla dinamica dei gruppi, la gestione dell'informazione e della comunicazione, la ricerca di soluzioni, la presa di decisioni.

La sicurezza, la salute e l'ergonomia in tutte le professioni sono considerate i prerequisiti essenziali perché i/le dipendenti si sentano bene nel loro posto di lavoro e le performance siano durature.

L'insieme di questi elementi è oggetto di dibattito, localmente, tra i rappresentanti della direzione e i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti.

## **2.2. OGNI DIPENDENTE HA UN RUOLO ATTIVO DA SVOLGERE NEL SUCCESSO DELL'AZIENDA E NEL PROPRIO PERCORSO PROFESSIONALE**

Ogni dipendente dispone di una visione chiara e precisa del suo ruolo e delle sue responsabilità, in particolare attraverso la definizione della sua funzione e del suo colloquio individuale annuale, che sono oggetto di un dialogo con il suo manager.

Il colloquio individuale annuale, associato a riscontri («*feed-back*») regolari, permette di stabilire obiettivi individuali e collettivi e di discutere sui margini di autonomia di cui dispone il dipendente, al suo livello, per compiere al meglio la sua missione, con pieno senso di responsabilità.

Questi dibattiti permettono inoltre ai collaboratori di approfondire i loro progetti professionali e ai loro manager di identificare le opportunità di impiego in linea con le competenze acquisite e quelle da sviluppare.

Il colloquio individuale dà così l'opportunità di costruire l'acquisizione di nuove competenze e di programmare le azioni di formazione corrispondenti, in particolare in un mondo automobilistico in piena mutazione dove devono essere avviate tutte le azioni possibili di sviluppo e di adattamento per continuare a favorire l'impiego.

## **2.3. OGNI DIPENDENTE CONTRIBUISCE A CREARE L'ATMOSFERA LAVORATIVA**

Ogni dipendente, con l'atteggiamento e il comportamento, in particolare nei rapporti con il proprio manager, i colleghi di lavoro, i collaboratori del proprio settore e di altri settori, i fornitori, i partner esterni e i clienti apporta il proprio contributo per creare un'atmosfera lavorativa conviviale e rispettosa gli uni degli altri.

Potersi esprimere liberamente, all'interno di una squadra, su ciò che costituiscono le soddisfazioni e le insoddisfazioni nella quotidianità è un elemento liberatorio e un fattore di miglioramento.

Si sistematizzano, a intervalli regolari, riunioni di squadra per favorire il dialogo e l'espressione di ciascuno: permettono ai manager di discutere, in momenti adeguati, con i membri della squadra sugli obiettivi da raggiungere nonché sulla distribuzione, equilibrata e ragionevole, del carico di lavoro. Consentono anche a ciascuno di esporre le proprie idee sul miglioramento dei processi e delle condizioni in cui i membri della squadra esercitano le loro missioni.

Alcuni strumenti di indagine presso i/le dipendenti permettono di raccogliere la loro percezione in materia di condizioni necessarie per avere successo. Questi dispositivi di ascolto, associati a un dialogo regolare con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti, permettono di sviluppare i piani d'azione adeguati, strumenti di progresso per le squadre e per l'azienda.

## **2.4. CERCARE LA SEMPLICITÀ E L'EFFICIENZA**

Ciascuno, nella propria vita quotidiana, tende a ridurre la complessità dei processi e gli elementi irritanti associati per renderli più semplici, più assimilabili e poter essere più rapidi nell'esecuzione. Le riunioni di squadra in particolare possono essere l'occasione per scambiare idee di miglioramento.

## **2.5. CELEBRARE E CONDIVIDERE I SUCCESSI**

Il coinvolgimento e l'impegno dei/delle dipendenti, il loro talento e il loro senso dell'innovazione al servizio della performance duratura sono fonti di valore aggiunto per l'azienda.

I successi, che siano individuali o collettivi, sono regolarmente celebrati all'interno delle squadre. Programmi di riconoscimento professionale, monetario o no, sono formalizzati e distribuiti a livello locale e attraverso le professioni.

Permettono di valorizzare i contributi individuali e collettivi, tenendo conto degli usi di ciascuno dei paesi in cui è presente Renault.

Il Gruppo Renault si adopera inoltre perché le tappe importanti di una vita professionale come l'arrivo in una squadra, la mobilità verso un altro settore, il pensionamento siano l'opportunità di un momento conviviale personalizzato.

## **2.6. COLTIVARE LA CONVIVIALITÀ ALL'INTERNO DELLE SQUADRE**

La convivialità è una condizione essenziale per coniugare la performance collettiva e il benessere professionale. I manager e i collaboratori del Gruppo Renault si adoperano per organizzare, localmente, eventi festosi, nel rispetto delle culture, che favoriscano il legame sociale.

Eventi annuali permettono ai/alle dipendenti e alle loro famiglie di conoscere meglio il mondo professionale dell'industria automobilistica.

Sono proposti localmente servizi di prova o di noleggio di veicoli perché i/le dipendenti conoscano i prodotti e le offerte di servizi del Gruppo e ne siano i migliori ambasciatori.

## **3. UN IMPEGNO DURATURO PER L'INCLUSIONE**

Il Gruppo Renault è convinto che solo concreti cambiamenti delle pratiche contribuiranno a creare un'economia e una società più positive, più inclusive e responsabili. Impegnandosi per

l'inclusione, il Gruppo Renault favorisce un modello di crescita solidale, che si basa sulla diversità, l'imprenditorialità sociale e l'istruzione.

La politica d'inclusione del Gruppo Renault ha l'obiettivo di creare un ambiente di fiducia e di comprensione reciproca, che permetta a ogni persona dell'azienda, indipendentemente da sesso, età, stato fisico, genere, orientamento sessuale, origine, religione, opinione politica, impegno sindacale, ascendenza nazionale, origine sociale, di sentirsi a proprio agio e di essere se stessa per esprimere al meglio tutto il proprio potenziale individuale al servizio della performance collettiva.

### **3.1. ACCOGLIERE I NUOVI ARRIVATI ALL'INTERNO DELLE SQUADRE**

Il modo in cui i nuovi arrivati sono integrati all'interno delle squadre, che si tratti di nuovi assunti o di mobilità interne, deve essere un esempio di incoraggiamento della diversità e di convergenza generazionale.

I manager organizzano un percorso di integrazione all'interno della loro sede e/o del loro paese di appartenenza e, in uno spirito di solidarietà e di apertura, i membri delle squadre facilitano, nella quotidianità, la comprensione della cultura, dei valori e delle modalità di funzionamento del Gruppo.

Questo percorso di integrazione permette inoltre ai nuovi arrivati di testimoniare la propria esperienza professionale e arricchire le pratiche del Gruppo grazie a uno sguardo nuovo.

### **3.2. CONDIVIDERE E TRASMETTERE I SAPERI**

Il Gruppo Renault incoraggia le iniziative di condivisione di conoscenze. Favorisce lo sviluppo di qualsiasi strumento o metodo, come le piattaforme collaborative, i social network interni, le associazioni professionali, i *benchmark* interni ed esterni per basarsi su community di competenze o di interesse e per favorire l'apertura mentale, fonte di creatività.

Favorisce anche qualsiasi iniziativa che permetta di fare lavorare meglio insieme persone di diversi settori, affinché ciascuno comprenda meglio le problematiche e i vincoli degli uni e degli altri.

Infine facilita la trasmissione dei saperi e delle competenze all'interno delle squadre e tra le generazioni, nella quotidianità, e più particolarmente in occasione dell'integrazione di nuovi membri nelle squadre prima di una mobilità interna o un abbandono del Gruppo.

### **3.3. ESPRIMERE LA PROPRIA SOLIDARIETÀ INTERNAMENTE ED ESTERNAMENTE**

Localmente sono adottati dispositivi che permettano ai/alle dipendenti di donare giornate di riposo agli/alle altri/e dipendenti i cui figli a carico o i congiunti sono colpiti da una malattia, una disabilità o sono vittime di incidenti di particolare gravità, in concertazione con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti e nel rispetto delle legislazioni locali.

Questa concertazione può dare luogo ad accordi locali tra la direzione e i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti.

Il Gruppo Renault sostiene anche le iniziative che aiutano ciascuno a trovare il proprio posto nella società e a impegnarsi in o con associazioni e aziende solidali. Sono quindi definiti e organizzati localmente dei programmi di azione e solidarietà «fuori le mura».

Il contenuto di questi programmi nonché le condizioni secondo le quali i/le dipendenti possono parteciparvi sono oggetto di un dibattito annuale locale con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti. Questi scambi possono anche dare luogo ad accordi a livello locale.

Più particolarmente, i/le dipendenti che desiderano impegnarsi dispongono di modalità specifiche, nel rispetto delle legislazioni locali, e il tempo dedicato a queste attività può essere considerato come un tempo lavorativo.

### **3.4. RISPETTARE LE PERSONE**

Il Gruppo Renault mette al primo posto tra i suoi valori la protezione dei diritti sociali fondamentali delle persone promuovendo il rispetto di questi diritti, prevenendo le loro possibili trasgressioni, aiutando le persone a risolvere le loro controversie, trattando i reclami e correggendo, o addirittura sanzionando, qualsiasi comportamento repressibile, nel rispetto delle legislazioni locali. Conferma in questo gli impegni\* già presi in occasione della firma dell'Accordo quadro mondiale *«Impegnarsi insieme per una crescita e uno sviluppo sostenibili»*.

Il rispetto della protezione dei dati a carattere personale costituisce un altro valore fondamentale del Gruppo Renault.

Le parti firmatarie disapprovano qualsiasi manifestazione di violenza sul posto di lavoro, di molestia, sotto qualsiasi forma e in particolare sessuale o morale, o di discriminazione nei confronti dei/delle dipendenti.

Il Gruppo Renault si impegna ad adottare, il più rapidamente possibile e nel rispetto delle legislazioni locali, i mezzi adatti, in particolare attraverso Comitati etici e la funzione Risorse umane, per accompagnare le persone aggredite, prevenire e fare cessare ogni aggressione e sanzionare ogni comportamento inaccettabile.

\*Accordo quadro mondiale del 2013 - Capitolo 1 - Norme universali - Rispetto dei diritti sociali fondamentali

Tutti/e i/le dipendenti del Gruppo Renault hanno accesso a un sistema di denuncia professionale che garantisce in particolare la riservatezza e la protezione del segnalatore disinteressato e in buona fede.

Nella quotidianità i manager e i collaboratori, a titolo individuale e collettivo, si adoperano perché nessuna inciviltà sul lavoro, che si tratti di rapporti interni o esterni, trasgredisca le regole di benevolenza e di rispetto reciproco.

All'interno del Gruppo Renault sono adottate azioni di sensibilizzazione e di formazione su questi temi adattate secondo i livelli di responsabilità.

#### **4. EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA**

La trasformazione digitale ormai influenza notevolmente le pratiche sociali e professionali. Permette in particolare di accedere alle informazioni in qualsiasi momento e ovunque, creando così nuove aspettative dei/delle dipendenti in materia di organizzazione del lavoro.

Cosciente di queste aspettative, e sulla base di una fiducia reciproca, Renault desidera offrire ai/alle propri/e dipendenti, sempre rispettando gli imperativi di funzionamento dell'azienda, la soddisfazione dei suoi clienti e le legislazioni locali, delle modalità di lavoro più flessibili, con una maggiore libertà nell'organizzazione delle attività, un risparmio negli spostamenti quotidiani e la presa in considerazione dei vincoli personali e/o familiari. Infatti gli strumenti tecnologici permettono di associare progresso tecnico e progresso sociale.

L'insieme dei dispositivi proposti ai/alle dipendenti permette di rispettare le durate legali del lavoro e di garantire un carico di lavoro ragionevole per ciascuno di loro.

Possono integrare periodi di sperimentazione, in particolare nei settori industriali, che sono più limitati dal punto di vista organizzativo.

Sono oggetto di concertazioni locali con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti e queste concertazioni possono generare accordi locali.

##### **4.1. FLESSIBILIZZARE LE MODALITÀ DI LAVORO**

Il Gruppo Renault si adopera per offrire ai suoi e alle sue dipendenti dei dispositivi di orari adatti, che permettano loro di equilibrare meglio vita lavorativa e vita privata.

I collaboratori che lo desiderano possono stabilire, in accordo con il loro diretto superiore, e nel rispetto delle legislazioni e degli accordi locali in materia di organizzazione degli orari di lavoro, di raggiungere o lasciare il lavoro in orari diversi e, nei settori di tipo industriale, essere assegnati a una sola e unica squadra.

È rivolta una particolare attenzione ai genitori di bambini piccoli o che abbiamo persone dipendenti a carico.

##### **4.2. OTTIMIZZARE I MOMENTI DI DIBATTITO TRA DIPENDENTI**

I tempi di riunione, che si tratti di riunioni di squadra o di riunioni di lavoro, sono indispensabili per favorire la condivisione di idee e creare sinergie tra i membri delle squadre e tra squadre multifunzionali e multiculturali.

Quindi perché ciascuno possa parteciparvi, i manager fanno attenzione alla loro pianificazione e al loro posizionamento nella giornata di lavoro, in particolare quando si tratta di riunioni intersito o inter-paese.

Quando la presenza fisica a queste riunioni non è necessaria o è resa impossibile dalla lontananza geografica, il Gruppo Renault mette a disposizione dei mezzi di videoconferenza e/o piattaforme digitali perché ciascuno possa esprimersi e apportare il proprio contributo.

#### **4.3. DIVERSIFICARE I LUOGHI DI LAVORO**

Alcuni dispositivi di nomadismo permettono ai/alle dipendenti, in funzione della loro attività, di lavorare parzialmente e/o sporadicamente dal loro domicilio o un sito del Gruppo Renault, in luoghi terzi, a condizione di rispettare le regole di riservatezza e il segreto commerciale.

Una carta d'utilizzo dei mezzi informatici e degli strumenti digitali è diffusa in tutti i paesi in cui è presente l'azienda.

Questi dispositivi di nomadismo possono essere organizzati con vari formati: un telelavoro regolare, programmato in anticipo, su un numero di giorni fissi, giorni variabili, a settimana o al mese, e un telelavoro occasionale.

L'azienda, in caso di circostanze eccezionali, si adoperava anche per l'istituzione di dispositivi adatti per garantire la continuità dell'attività e la protezione dei dipendenti.

Questi dispositivi di nomadismo possono essere oggetto di una concertazione a livello locale con i sindacati rappresentativi e/o rappresentanti dei/delle dipendenti e questa concertazione può generare accordi locali.

#### **4.4. NOMADISMO E SPIRITO DI SQUADRA**

I manager, nell'organizzazione locale del telelavoro, si adoperano per il mantenimento del lavoro in squadra, in particolare anticipando e precisando gli orari lavorativi in cui è necessaria la presenza fisica sui luoghi di lavoro (riunioni di squadra per esempio).

In un universo internazionale, in cui tutti i fusi orari sono attivi, il Gruppo Renault riconosce ai suoi/alle sue dipendenti il diritto di scegliere di connettersi o no al di fuori dell'abituale orario lavorativo e durante i periodi di ferie, specificando che le loro connessioni devono essere limitate a un uso nelle fasce orarie applicabili per l'esercizio della loro missione professionale. In questi stessi periodi, non hanno l'obbligo di rispondere alle e-mail e alle telefonate che ricevono, qualunque siano, e si adoperano per limitare i propri invii e chiamate alle situazioni eccezionali di

urgenza, limitandoli in particolare a quelli che abbiano un impatto sulla sicurezza dei/delle dipendenti e/o dei clienti.

I manager e i collaboratori si adoperano per dare l'esempio: restano vigili e avvisano in caso di evidente superamento degli orari lavorativi e/o di mancato rispetto dei tempi di riposo.

Queste regole d'uso dei mezzi di comunicazione possono essere oggetto di una concertazione a livello locale con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti e questa concertazione può generare accordi locali.

#### **4.5. FACILITARE LA VITA NELLA QUOTIDIANITÀ**

Il Gruppo Renault favorisce lo sviluppo di dispositivi che facilitino l'equilibrio tra vita lavorativa e privata. Questi dispositivi possono anche essere oggetto di una concertazione con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti e questa concertazione può generare accordi locali.

Questa concertazione permette in particolare di definire le priorità d'azione tenendo conto delle aspettative dei/delle dipendenti e le legislazioni locali (trasporto, custodia di bambini, sale di allattamento, teleconsulto medico, spazio sportivo, sale relax, serie di servizi di tipo portineria aziendale).

Infine il Gruppo Renault rivolge una particolare attenzione agli effetti sulla sfera familiare delle mobilità professionali. Nel caso di un significativo allontanamento da casa, fa in modo di proporre al congiunto, dipendente del Gruppo, un'assegnazione nello stesso sito di attività.

### **5. L'ADATTAMENTO DELL'AMBIENTE LAVORATIVO**

Il mondo del lavoro cambia, gli spazi di lavoro evolvono per accompagnare meglio questi cambiamenti e rispondere ai vari bisogni dei/delle dipendenti. Qualunque siano i considerevoli progressi che la tecnologia permette e permetterà, la crescita sostenibile del Gruppo continuerà a basarsi sui talenti dei suoi/delle sue dipendenti e sulla loro capacità di creare un'intelligenza collettiva. È in questo senso che una disposizione adatta degli spazi di lavoro è al centro dell'evoluzione della pratica stessa del lavoro.

#### **5.1. UN ECOSISTEMA COLLABORATIVO AL CENTRO DEI NUOVI SPAZI DI LAVORO**

I nuovi spazi di lavoro sono il riflesso dei singoli bisogni dei/delle dipendenti e delle loro rispettive attività. In particolare tengono conto dei bisogni delle persone con disabilità. Il Gruppo Renault, in occasione dell'allestimento di nuovi locali o di rifacimenti di locali più vecchi, fa quindi in

modo di coinvolgere nella preventiva riflessione gli esperti del settore interessati, i/le dipendenti, i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti.

I nuovi spazi di lavoro facilitano tanto il lavoro in comune quanto il lavoro individuale e comprendono, il più possibile, spazi di concentrazione e di relax.

Il rispetto degli standard di installazione permette a ciascuno/a di riconoscersi nella cultura dell'azienda.

È rivolta una particolare attenzione all'ergonomia, ai colori, all'apporto di luce, all'acustica, alla ventilazione e alla regolazione termica, in particolare negli ambienti di tipo industriale.

## **5.2. RISTORARSI IN MODO SANO**

Il Gruppo Renault tiene conto dell'interesse che i suoi/le sue dipendenti dimostrano per la nutrizione e fa in modo di proporre modelli alternativi di ristorazione sui luoghi di lavoro, come spazi di ristorazione, caffetterie, spazi dedicati alle squadre, in particolare nelle strutture industriali, e/o modalità di distribuzione automatica o di vendita da asporto.

Queste modalità di ristorazione sono definite tenendo conto delle aspettative dei/delle dipendenti e dei vincoli locali. Possono anche comprendere offerte di consegna da parte di enti specializzati, in collegamento con le direzioni degli stabilimenti.

È rivolta una particolare attenzione alla qualità dell'offerta alimentare (frutta e verdura, prodotti locali, specificità locali), alla varietà e al rinnovo dei menù, offrendo in particolare alimenti biologici o anti-allergici.

I sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti potranno essere, localmente, associati all'elaborazione di piani di salute e nutrizione.

I/Le dipendenti possono accedere ai luoghi di ristorazione al di fuori delle ore dei pasti, in funzione degli orari di apertura dei siti e dell'organizzazione delle squadre, permettendo loro così di avere spazi di lavoro e di interazione più rilassati.

## **5.3. IL DIGITALE AL SERVIZIO DELL'UMANO**

L'ascesa del digitale trasforma e continuerà a trasformare il mondo del lavoro. In questo contesto, il modo in cui i/le dipendenti si appropriano dei nuovi ambienti digitali è fondamentale. Anche se l'intelligenza artificiale occupa una parte sempre più importante nei nostri processi, è evidente che deve restare l'elemento umano a dettare le regole. Preservare questa parte di umanità in un mondo in piena digitalizzazione è una delle nostre sfide.

Il Gruppo Renault mette a disposizione dei suoi/delle sue dipendenti svariati strumenti digitali che permettono loro, nella quotidianità, di superare i vincoli spaziali e accedere, in qualsiasi luogo e su qualsiasi tipo di terminale, anche sui loro terminali personali, ai sistemi dell'azienda di cui

hanno bisogno. È così che, in funzione della loro attività, i/le dipendenti possono disporre di un computer portatile o di un tablet e che tutti i/tutte le dipendenti itineranti possono disporre di uno smartphone.

Nei settori industriali, automatizzazione intelligente e connettività dei software, dei dati e delle apparecchiature disegnano progressivamente la fabbrica del futuro. Questo nuovo paesaggio digitale permette in particolare di fluidificare l'accesso alle informazioni in tempo reale e di facilitare così il processo decisionale. Permette anche ai/alle dipendenti di accedere, in qualsiasi momento, alle informazioni sociali che li riguardano, anche dal loro smartphone se lo desiderano.

## **6. MODALITÀ DI ADOZIONE E DI VERIFICA DELL'ACCORDO**

Le parti firmatarie, nel rispetto delle loro rispettive responsabilità, si impegnano a sostenere e a contribuire all'adozione, nelle migliori condizioni operative, dell'Accordo quadro mondiale «*Costruire insieme il mondo del lavoro di domani*».

### **6.1. PROMUOVERE L'ACCORDO**

Il presente accordo è tradotto nelle lingue dei vari paesi in cui è presente il Gruppo e portato a conoscenza di tutti/e i/le dipendenti. È disponibile sul sito Intranet del Gruppo.

A livello dei paesi saranno organizzate sedute di informazione e dibattito sulla sua applicazione, alle quali potranno partecipare i membri locali del Comitato di Gruppo Mondo, con i Direttori risorse umane, che si devono occupare della corretta applicazione di questo accordo nei loro rispettivi paesi e strutture.

### **6.2. CONTRIBUIRE ALL'ADOZIONE A LIVELLO LOCALE**

A livello locale, il dialogo tra i rappresentanti della direzione, i membri del Comitato di Gruppo Mondo, i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti permette di interagire sui piani d'azione prioritari e le loro modalità di attuazione.

È questo dialogo che permette in particolare di creare le condizioni per negoziare accordi specifici locali.

Localmente sono organizzate riunioni di verifica dei due accordi quadro mondiali associando gli esperti di settore locali, i membri del Comitato di gruppo, i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti.

Saranno realizzate azioni specifiche di sensibilizzazione e di formazione sui vari temi evocati in questo accordo.

Quando sarà necessario, saranno organizzate fasi sperimentali.

### **6.3. SEGUIRE L'ADOZIONE A LIVELLO GLOBALE**

In occasione della sessione plenaria che segue la firma del suddetto accordo potranno essere organizzati seminari di dibattito, che facilitino l'appropriatezza dei temi sviluppati in questo accordo e preparati congiuntamente con il Comitato di Gruppo ristretto.

Nei mesi successivi alla firma del presente accordo, saranno definiti con le parti firmatarie degli indicatori, che integrano e/o completano gli indicatori di adozione dell'Accordo quadro mondiale del 2013. È rivolta una particolare attenzione agli articoli che possono essere applicati ai/alle dipendenti di società esterne che lavorano in un sito del Gruppo.

Ogni anno, in occasione della sessione plenaria, sarà organizzata una riunione di verifica, che integra la verifica dell'Accordo quadro mondiale del 2013, con i membri del Comitato di Gruppo Mondo e il rappresentante di IndustriALL Global Union.

Si porrà l'accento sulle testimonianze delle migliori pratiche per favorire la diffusione, su larga scala, delle iniziative locali.

Infine, il programma di attività annuale del Comitato di Gruppo ristretto integrerà degli spostamenti sul sito, interamente dedicati all'adozione di questo accordo. A seconda delle circostanze, potrà parteciparvi tutto il Comitato di Gruppo ristretto o parte di esso nonché alcuni membri titolari del Comitato di Gruppo Mondo.

#### **6.4. MANTENERE UNA DINAMICA DI PROGRESSO**

I firmatari si impegnano a informarsi reciprocamente il prima possibile nel caso in cui emergesse una divergenza sull'interpretazione o il mancato rispetto di questo accordo, per cercare insieme una soluzione efficace e costruttiva, nell'interesse di tutte le parti, e in un tempo ragionevole.

I problemi locali portati a conoscenza delle parti firmatarie vengono esaminati in primo luogo nell'ambito del dialogo sociale locale. Il Gruppo Renault si impegna a creare le condizioni favorevoli a tale dialogo. Ove necessario, la ricerca di una soluzione viene effettuata a livello di paese, regione e successivamente del Gruppo Renault.

Queste discussioni sono realizzate nel rispetto del *memorandum* concluso a gennaio 2018 per la risoluzione delle potenziali difficoltà, e prima di qualsiasi comunicazione esterna dell'una o dell'altra parte firmataria e delle parti interessate dalla controversia.

### **7. DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente accordo è regolato dalla legge francese. In caso di divergenza tra le varie versioni linguistiche, farà fede la sola versione francese.

Si applica a partire dal giorno della firma, per una durata indeterminata, ai/alle dipendenti delle società del Gruppo Renault, ovvero tutte le società di cui Renault s.a.s. detiene direttamente e indirettamente oltre la metà del capitale.

Costituisce una base convenzionale vincolante per i futuri accordi locali che dovranno inserirsi e rispettare i principi e gli impegni presi in questo accordo.

In caso di ingresso di una nuova società nel perimetro sopra definito, le parti firmatarie esaminano insieme tutto il piano di azione da attuare per la corretta applicazione del presente accordo.

Quando una società non soddisfa più i criteri sopra definiti, l'accordo cessa di essere applicato alla fine dell'esercizio contabile in corso.

Fatto a Boulogne-Billancourt, li martedì 9 luglio 2019

Per il Gruppo Renault,

Thierry BOLLORE, Direttore generale del Gruppo Renault

Per IndustriALL Global Union,

Valter SANCHES, Segretario generale

Per le federazioni sindacali francesi

Per la Federazione della metallurgia FO, Didier AMBROISE,

Per la Federazione della metallurgia CFE-CGC, Patrick GAGLIO,

Per la Federazione generale delle miniere e della metallurgia - CFDT, Jean-Michel TISSEYRE,

Per la Federazione dei lavoratori della metallurgia - CGT, Fabien GÂCHE

Per le altre federazioni sindacali o sindacati rappresentati presso il Comitato di Gruppo

Per la Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, Esteban

CHAMORRO-ROJO

Per la Centrale Nationale des Employés - CNE, Gaëtan DE HEMPTINNE

Per la Federazione AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Heike KUEMPEL

Per la Federazione sindacale IndustriALL BNS, Nicolae PAVELESCU

Per le Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Slavko PUNGERSIC

Per la Federazione di industria, costruzioni e agroalimentare dell'Unione generale dei lavoratori (UGT FICA), Javier VAZQUEZ-GARCIA

Per il Comitato di Gruppo Renault,

Eric VIDAL, Segretario del Comitato di Gruppo Mondo