

ACCORDO QUADRO MONDIALE SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI PSA PEUGEOT CITROËN

“Un impegno sociale e sostenibile senza frontiere”

PREAMBOLO

PSA PEUGEOT CITROËN, gruppo automobilistico di livello mondiale, fonda il proprio sviluppo su principi d'azione e di comportamento responsabili da un punto di vista sociale e ambientale, 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 s'ispirano alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Dichiarazione sui Principi e sui Diritti Fondamentali sul Lavoro, alla Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione. PSA PEUGEOT CITROËN ha inoltre sottoscritto, nel settembre 2009, l'iniziativa delle Nazioni Unite "Caring for Climate" e aderisce ai suoi principi essenziali.

Questi impegni sono inoltre stati inseriti nella carta etica del Gruppo, distribuita a tutti i dipendenti. La carta etica è costituita dai principi d'azione delle società del Gruppo rispetto alle parti interessate e ai principi di comportamento etico. La carta, aggiornata e rinnovata, sarà presentata presso il Comitato di Gruppo, prima della sua attuazione. Questa carta etica costituisce un insieme di riferimenti comuni essenziali, ai quali tutti, dirigenti e dipendenti, possono fare riferimento.

Attraverso questo accordo quadro mondiale, PSA PEUGEOT CITROËN desidera formalizzare nuovamente i propri impegni a favore dei diritti umani fondamentali, dello sviluppo responsabile e della tutela dell'ambiente, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, la Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM) e la Federazione Europea dei Metalmeccanici (FEM).

Il presente accordo s'iscrive nell'ambito della visione del Gruppo, in particolare de "l'esigenza di uno sviluppo responsabile", per le donne e gli uomini del Gruppo e per l'azienda nella città.

Tali impegni esprimono in particolare:

- l'esigenza di crescita del personale,
- l'esigenza della sicurezza e del benessere sul lavoro,
- l'esigenza della coesione sociale,
- l'esigenza dell'etica e della cittadinanza, in particolare il rispetto e la promozione dei diritti dei dipendenti.

Il presente accordo s'iscrive nell'ambito della politica sociale e delle risorse umane, importantissima risorsa per la crescita e la sostenibilità del successo economico del Gruppo. 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 attuazioni 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, all'integrazione delle persone disabili, ecc. Ai progressi raggiunti si aggiunge, di volta in volta, l'espressione chiara della politica attuata, fatta di obiettivi, azioni e risultati misurabili.

Il presente accordo s'iscrive inoltre nell'ambito del processo ambientale del Gruppo. PSA PEUGEOT CITROËN porta avanti, da diversi anni, un processo ambizioso, per rispondere alle sfide ambientali, legate principalmente all'uso delle automobili. Cosciente del fatto che la propria attività ha un impatto sull'ambiente, il Gruppo ritiene che la tutela dell'ambiente sia un elemento fondamentale della propria responsabilità sociale.

Le parti firmatarie del presente accordo riconoscono inoltre che le attività del settore automobilistico e di finanziamento, 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, nell'ambito del dialogo sociale, una ricerca costante di soluzioni, il cui fine è quello di contribuire a combinare il progresso umano, la tutela dell'ambiente e la sostenibilità del successo economico del Gruppo.

Le parti hanno voluto includere in questo accordo alcuni impegni atti tutelare l'ambiente. Inoltre, sono state consolidate le disposizioni relative alla sicurezza e al benessere sul lavoro.

Questo accordo, che consente di concretizzare una serie di obiettivi, costituisce un quadro di riferimento per ogni direttore e per le organizzazioni sindacali firmatarie. Il suo monitoraggio sarà integrato nel Sistema d'Eccellenza PSA, che costituisce il corpus di riferimento per il management del Gruppo. 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 d'insediamento (capitolo 5), la tutela dell'ambiente (capitolo 6), l'applicazione di questi principi in ciascun paese (capitolo 7), il monitoraggio dell'accordo (capitolo 8).

Il presente accordo, vettore di progresso sociale, deve altresì ispirare le relazioni con le parti interessate (autorità pubbliche, 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 possibile ottenere dei progressi sociali sostenibili.

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 di supporto), nonché alle divisioni finanziamento, trasporto e logistica; l'accordo riguarda sia per le filiali attualmente esistenti che per quelle che verranno create in futuro, 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 delle filiali.

PSA PEUGEOT CITROËN ha trasmesso questo accordo quadro mondiale al Gruppo Faurecia, che ha già dei propri organismi di dialogo europeo, per promuovere i dibattiti fra le parti sociali di Faurecia su questi stessi temi.

Ci sono poi alcuni meccanismi (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 s'impegnano a far rispettare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, espressi dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Da parte sua, PSA PEUGEOT CITROËN ricorda il proprio impegno per il rispetto del "Global Compact", promosso dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

Articolo 2.1 – Promozione e rispetto dei Diritti Umani, riconosciuti sul 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 propria 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 nella violazione dei diritti umani fondamentali. Il Gruppo ritiene che questo impegno faccia parte della propria responsabilità sociale.

PSA PEUGEOT CITROËN condanna tutte le 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 di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla negoziazione collettiva

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

PSA PEUGEOT CITROËN s'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 decisioni importanti, che toccano la vita dell'impresa.

PSA PEUGEOT CITROËN s'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 s'impegna a favore della libera scelta dell'impiego e condanna il lavoro forzato, ritenendolo presente ogni qual volta il lavoro venga imposto con una minaccia (privazione dell'alimentazione, confisca di terre, mancato versamento dello stipendio, violenze fisiche, sevizie 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, generalmente parlando, l'età minima di accesso al lavoro viene fissata a 18 anni. In ogni modo, il Gruppo autorizza l'impiego o il lavoro di adolescenti dall'età di sedici anni, a patto che la loro salute, la loro sicurezza e la loro moralità siano pienamente garantite e che abbiano ottenuto, nel ramo di attività corrispondente, un'istruzione specifica e adeguata o una formazione professionale (*Convenzione dell'OIT n.138*). In questo caso, per i dipendenti coinvolti, l'impresa creerà un meccanismo di formazione specifico, volto ad aiutarli a raggiungere un migliore livello di formazione generale e professionale.

A sostegno dei giovani che studiano e per favorirne l'accesso al mondo aziendale, potranno anche essere proposte diverse formule d'inserimento, che uniscono formazione professionale in azienda e acquisizione di competenze grazie all'insegnamento, dall'età di quindici anni o dall'età minima prevista dalla legge nel paese, se superiore a quindici anni (apprendistato...).

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

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a evitare, nel reclutamento e nell'evoluzione professionale, qualsiasi tipo di discriminazione basata sull'origine, il sesso, gli usi, l'orientamento sessuale, l'età, la situazione familiare, la gravidanza o la maternità, le caratteristiche genetiche, l'appartenenza, vera o presunta, o la non appartenenza a un'etnia, a una nazione o a una razza, le opinioni politiche, le attività sindacali o mutualistiche, le convinzioni religiose, l'aspetto fisico, il cognome, lo stato di salute o gli handicap (*Convenzione dell'OIL n. 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN intende applicare e promuovere, al di là delle norme legali, le migliori pratiche e vuole lottare contro il razzismo, il sessismo, la xenofobia e l'omofobia e, in

maniera più generale, contro l'intolleranza nei confronti delle differenze, garantendo il rispetto della vita privata.

Per PSA PEUGEOT CITROËN, diversità significa far lavorare, far evolvere e far crescere insieme tutti i talenti. PSA PEUGEOT CITROËN sceglie di contornarsi di profili diversi, che riflettono la società e il suo ambiente: la coesistenza di dipendenti con profili diversi è fonte di complementarità e di equilibrio sociale. Favorisce il confronto delle idee e il rendimento economico. Gestire la diversità significa gestire le competenze, indipendentemente da qualunque altro criterio.

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

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

I dipendenti del Gruppo, compresi i dirigenti, 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.

A ogni membro del personale viene quindi vietata 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 d'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 s'impegna affinché nessuna fase 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 messe in atto delle procedure e dei sistemi atti a evitare qualsiasi forma di discriminazione e a favorire le pari opportunità.

▪ Sviluppo delle competenze di domani attraverso la formazione continua

PSA PEUGEOT CITROËN s'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, a carico dell'azienda, in particolare quelli destinati a migliorare il loro livello di competenza, al fine di padroneggiare meglio 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 volontaristico.

▪ Promozione dell’evoluzione professionale

PSA PEUGEOT CITROËN s'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 a essere protagonista della propria personale evoluzione professionale.

- **Mezzi di partecipazione per i dipendenti**

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a fornire regolarmente ai dipendenti delle informazioni circa l'andamento dell'impresa e sugli 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 tramite i sindacati.

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

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

PSA PEUGEOT CITROËN s'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 promuove il lavoro stabile e sostenibile, con un approccio socialmente responsabile, non appena si presentino le condizioni necessarie.

- **Previsione della trasformazione dei settori e del lavoro**

Per PSA PEUGEOT CITROËN, prevedere la trasformazione dei settori e del lavoro, l'evoluzione delle tecnologie e dei prodotti, anticipare maggiormente le competenze di cui l'azienda avrà bisogno e dare ai dipendenti una visibilità sulle evoluzioni e i cambiamenti industriali, organizzativi e tecnologici, costituisce una sfida importantissima.

La previsione dei cambiamenti industriali, organizzativi e tecnologici implica una buona conoscenza della strategia dell'azienda, delle sfide e degli elementi che partecipano alla sua definizione.

Ecco perché PSA PEUGEOT CITROËN ha creato un "Comitato Paritario Strategico" fra direzione e organizzazioni sindacali, che ha l'obiettivo di approfondire gli argomenti connessi alla situazione dell'azienda e alle politiche attuate, a breve e medio termine e che consentirà di prevedere le trasformazioni generate nei settori e nel lavoro. Tenuto conto della dimensione strategica dei temi trattati, della dimensione internazionale degli argomenti e delle politiche affrontate, questo comitato comprende, dal 2008, la presenza di rappresentanti sindacali non francesi.

D'altro canto, la direzione svilupperà nel paese dei procedimenti di previsione delle evoluzioni del lavoro e del settore automobile, mettendo in evidenza i settori in sviluppo o, al contrario, quelli esposti alle evoluzioni tecnologiche, organizzative ed economiche.

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna inoltre ad assistere i dipendenti in tutte le trasformazioni di attività e dell'occupazione. Vuole poter effettuare i necessari adattamenti nella continuità, evitando rotture e riconversioni di emergenza.

Articolo 3.2 – Condizioni d’impiego interessanti

▪ Retribuzione

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

Gli stipendi e le retribuzioni versati per il 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 delle condizioni di vita decenti.

PSA PEUGEOT CITROËN riconosce il principio della pari retribuzione, in particolare tra uomini e donne, per un lavoro di pari valore e prestazioni (*Convenzione dell’OIL n. 100*). Questo principio è applicabile a qualunque ambito contrattuale dei dipendenti.

La politica salariale del Gruppo intende garantire l’oggettività, la parità e la trasparenza delle regole di determinazione della retribuzione.

Inoltre, al fine di ridistribuire ai dipendenti i frutti della crescita e della creazione di valore, alle quali hanno contribuito con i loro sforzi, tutto il personale riceve una partecipazione agli utili legata 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 inabilità.

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 delle coperture sanitarie complementari, in funzione dell’evoluzione dell’assicurazione malattia obbligatoria.

Articolo 3.3 – Condizioni di lavoro corrispondenti ai migliori standard internazionali

▪ Organizzazione del lavoro negoziata

PSA PEUGEOT CITROËN s’impegna a garantire che gli orari di lavoro siano sempre pari o inferiori a quelli stabiliti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi del paese interessato.

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a garantire dei periodi di riposo e di ferie periodici, corrispondenti almeno alle condizioni stabilite dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi.

A causa delle fluttuazioni della domanda e della diversità del mercato automobilistico è necessario pianificare i tempi e l'organizzazione del lavoro; tale pianificazione viene definita e attuata 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 quello di lavorare senza incidenti. Il Gruppo s'impegna affinché, nei vari stabilimenti, vengano attuate delle politiche efficaci di salute e di sicurezza sul lavoro, basate sulla prevenzione e in forma di sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, che coinvolge tutti, in base al livello di responsabilità personale, comprese le parti sociali (*Convenzione dell'OIL n. 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN s'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. D'altro canto, il Gruppo s'impegna a lavorare sulla riduzione dei carichi fisici, posturali, cognitivi e mentali, nonché a promuovere il benessere sul lavoro.

PSA PEUGEOT CITROËN attuerà una politica attiva in materia di salute, prioritariamente orientata alla prevenzione di patologie che possono insorgere o svilupparsi a causa dell'attività lavorativa, anche nei settori dei rischi psicosociali, della prevenzione delle molestie, dello stress, dei problemi muscolo-scheletrici, dei rischi chimici e stradali.

Inoltre, il Gruppo favorisce l'azione degli operatori del settore della salute, per mettere in atto iniziative d'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, sul tempo e sull'organizzazione del lavoro), ciascuna filiale s'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 s'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 s'impegna affinché il rispetto dei diritti umani, così come definiti nel capitolo 2, costituisca un criterio determinante nella selezione dei fornitori ammessi a far parte della gara.

Qualsiasi violazione dei diritti umani dovrà comportare dei piani d'azione correttivi, dopo un richiamo da parte di PSA PEUGEOT CITROËN. Il mancato rispetto di questi diritti comporterà sanzioni che potranno anche portare all'estromissione dalla gara.

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.

D'altro canto, nei principali paesi in cui è insediata, PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a partecipare agli scambi strutturati all'interno delle filiere del settore automobile e a promuovere il dialogo sociale a livello del ramo d'attività, in particolare sul tema della previsione dei cambiamenti economici, tecnici, industriali e sociali.

CAPITOLO 5: CONSIDERAZIONE DELL'IMPATTO DELL'ATTIVITÀ DELL'IMPRESA SUL TERRITORIO D'INSEDIAMENTO

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a promuovere l'impiego e la formazione della popolazione attiva locale, contribuendo così allo sviluppo economico e sociale di ogni territorio sul quale 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, sviluppando, ogni qual volta sia possibile, l'integrazione locale.

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

CAPITOLO 6: GLI IMPEGNI DI PSA PEUGEOT CITROËN A FAVORE DELLA TUTELA DELL'AMBIENTE e in particolare il rispetto delle risorse naturali, la riduzione dell'impatto dell'attività del Gruppo e la gestione dell'ambiente e degli altri aspetti comportamentali.

Il Gruppo s'impegna a rispettare gli obblighi previsti dalla legge e dalle normative internazionali, europee e nazionali applicabili a questo settore, sempre attento a migliorare la sicurezza, la tutela della salute e dell'ambiente, la preservazione delle risorse naturali e la minimizzazione dell'impatto ambientale delle attività del Gruppo.

Articolo 6.1 – Rispetto delle risorse naturali tramite la gestione del loro consumo

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a utilizzare in modo responsabile le risorse naturali ed energetiche (acqua, materie prime, gas ed elettricità, carburanti, ecc.).

Articolo 6.2 – Lotta contro il cambiamento climatico e riduzione dell'impatto sull'ambiente naturale e i terzi

PSA PEUGEOT CITROËN contribuisce alla lotta contro il cambiamento climatico e, per questo, il Gruppo identifica le fonti di emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra (GES) e attua delle misure di riduzione progressiva delle emissioni dirette e indirette di GES.

PSA PEUGEOT CITROËN tenta di sviluppare dei prodotti sempre più rispettosi dell'ambiente in termini di emissioni di CO₂, d'inquinanti e di uso delle risorse naturali.

PSA PEUGEOT CITROËN intende mettere in atto dei metodi produttivi il cui impatto sull'ambiente sia il più lieve possibile.

La gestione dell'impatto sull'ambiente naturale è possibile grazie alla gestione delle emissioni inquinanti nell'aria, dell'inquinamento del suolo, delle emissioni nell'acqua, dei rifiuti e prodotti pericolosi, nonché grazie alla gestione degli altri impatti sull'ambiente e su terzi (rumore, odori, ecc.).

Articolo 6.3 – Gestione dell'ambiente e altri aspetti comportamentali

- **Gestione dell'ambiente**

Nei vari siti produttivi del Gruppo, tutti certificati dalla fine del 2007, è in atto un sistema di gestione ambientale (SGA), fondato sulla norma ISO 14001. Il sistema SGA coinvolge e mobilita tutto il management e forma i dipendenti interessati tramite mezzi appropriati.

Nella maggior parte degli altri siti (R&S, commerciali e terziari, ecc.) vengono applicati localmente dei procedimenti ambientali adeguati alle sfide ambientali, con una gestione associata.

Inoltre, su tutti i siti, il Gruppo mira a sviluppare la consapevolezza e la competenza dei propri dipendenti rispetto alle sfide ambientali.

Il Gruppo si propone di proporre delle soluzioni che permettano ai propri dipendenti di adottare dei comportamenti più “verdi” (es. iniziative di razionalizzazione degli spostamenti professionali e fra casa e lavoro e promozione di gesti più ecologici).

▪ **Sensibilizzazione degli operatori esterni alle sfide ambientali**

PSA PEUGEOT CITROËN s’impegna a promuovere le azioni a favore della tutela dell’ambiente presso i propri clienti, fornitori e presso altri operatori; controlla inoltre l’applicazione della propria carta di comunicazione responsabile.

Articolo 6.4 – Informazione dei rappresentanti del personale e delle organizzazioni sindacali

PSA PEUGEOT CITROËN s’impegna a che ogni filiale faccia conoscere annualmente alle organizzazioni sindacali e ai rappresentanti del personale le proprie azioni, le buone pratiche e i risultati nel settore ambientale. Sarà inoltre presentato un bilancio globale in occasione del Comitato Mondiale.

CAPITOLO 7: REALIZZAZIONE DEGLI IMPEGNI

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

Le parti firmatarie s'impegnano, attraverso il dialogo sociale, a definire delle azioni relative ai capitoli sulla politica sociale, ambientale e delle risorse umane del Gruppo, che sono attuate al fine di applicare il presente accordo quadro. Saranno prese in considerazione le specificità delle divisioni automobile, finanziamento, trasporto e logistica e la loro competitività sui diversi mercati. Nei paesi principali, questo lavoro di applicazione dà luogo alla costituzione di un programma di lavoro.

PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a informare in modo diffuso i dipendenti del Gruppo sul contenuto di questo accordo. Questo testo viene quindi distribuito a tutto il Gruppo attraverso gli strumenti di comunicazione interna e tradotto in tutte le lingue.

Qualora i dipendenti avessero difficoltà d'interpretazione del presente accordo o dubbi relativi alla sua corretta applicazione, sarà possibile far riferimento al rispettivo superiore in linea gerarchica, alla Direzione delle Risorse Umane e/o a un rappresentante sindacale, senza che tale azione possa essere in alcun modo pregiudizievole.

CAPITOLO 8: MONITORAGGIO DELL'ACCORDO

Il monitoraggio di questo accordo quadro mondiale avverrà a un duplice livello.

In ciascuno dei paesi principali (oltre 500 dipendenti) vengono creati degli osservatori sociali locali, composti dalla direzione delle risorse umane e dalle organizzazioni sindacali. Questi osservatori sociali effettuano un monitoraggio annuale dell'applicazione dell'accordo quadro mondiale, attraverso un documento comune elaborato congiuntamente dalle parti firmatarie del presente accordo. Questo documento consente a ogni organizzazione sindacale di dare il proprio parere nell'ambito del monitoraggio annuale dell'applicazione del presente accordo per la rispettiva filiale.

Negli altri paesi viene redatto lo stesso documento di monitoraggio, che raccoglie il parere delle organizzazioni sindacali; in mancanza di organismi di rappresentanza del personale, questo rientra nell'ambito del monitoraggio annuale.

Per il monitoraggio a livello del Gruppo dell'accordo quadro sulla responsabilità sociale dell'Azienda, il Comitato Europeo Allargato si costituisce Comitato Mondiale.

Il Comitato Europeo attualmente esistente viene quindi allargato, grazie alla presenza di rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei paesi che soddisfano il criterio relativo al personale, definito nell'accordo del Comitato Europeo (es: Argentina, Brasile..., che hanno oltre 500 dipendenti). Questi rappresentanti sono invitati alle riunioni plenarie, per partecipare al monitoraggio del presente accordo quadro mondiale. Partecipando alle sessioni, i rappresentanti sono anche informati sul mercato generale del Gruppo e sulle strategie messe in atto.

I rappresentanti partecipano agli scambi, con l'eccezione delle delibere proprie al Comitato Europeo (es: designazione del Segretario, designazione degli esperti, consultazioni connesse all'applicazione delle direttive del Comitato Europeo o all'accordo aziendale del 23 ottobre 2003).

Resta inteso che le direttive europee si applicano per legge alle filiali europee e al Comitato Europeo.

Ciascuna riunione plenaria del Comitato Mondiale è preceduta da una riunione preparatoria dei rappresentanti dell'organismo, con la presenza di rappresentanti della FISM e della FEM.

CAPITOLO 9: DISPOSIZIONI FINALI

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

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

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

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

CAPITOLO 10: BILANCIO DEL MONITORAGGIO DELL'ACCORDO AL TERMINE DEI 3 ANNI DI APPLICAZIONE

Al termine dei tre anni di applicazione, nel 2009 è stata realizzata una nuova autovalutazione, assimilabile a quella realizzata nel 2006.

Nel 2006, l'autovalutazione aveva mostrato una visione globale dell'applicazione dell'accordo. Dopodiché, le filiali avevano selezionato 1.175 piani d'azione. Dal 2007, si è scelto di seguire ogni anno tre piani d'azione prioritari per filiale.

Questa autovalutazione ha permesso di misurare il progresso delle filiali nell'applicazione degli impegni dell'accordo. Dopo questa nuova valutazione, le filiali hanno selezionato tre nuovi piani d'azione prioritari, che dovranno essere applicati dal 2010.

L'autovalutazione, la scelta e la realizzazione dei piani d'azione, sono sottoposti al parere delle organizzazioni sindacali o dei rappresentanti del personale locali. Così, il monitoraggio dell'accordo coinvolge le direzioni, i manager e le organizzazioni sindacali o i rappresentanti del personale locali.

Ogni anno, alcune filiali vengono sottoposte a un audit relativo al monitoraggio dell'accordo. L'audit ha l'obiettivo di rafforzare l'omogeneità delle pratiche sociali all'interno del Gruppo e di bandire eventuali pratiche o modalità applicative contrarie agli impegni dell'accordo. Fra il 2007 e il 2009, oltre il 20% delle filiali sono state sottoposte ad audit da parte di professionisti certificati. PSA PEUGEOT CITROËN s'impegna a portare avanti tali audit in quanto le azioni raccomandate al termine del lavoro stimolano un processo di progresso continuo. PSA PEUGEOT CITROËN garantisce che tali audit sono eseguiti in piena indipendenza e trasparenza e in cooperazione con i rappresentanti sindacali.

Conformemente agli impegni presi nel 2006, le parti firmatarie hanno realizzato un bilancio generale durante il Comitato Europeo di giugno 2009. Questo bilancio ha mostrato dei risultati molto incoraggianti. Secondo lo strumento di valutazione utilizzato nel 2006, fra il 2006 e il 2009, il numero di filiali che applicano tutti gli impegni è fortemente aumentato; infatti, nel 2009, l'87% delle filiali hanno rispettato completamente l'accordo. Questo bilancio ha inoltre presentato le diverse azioni realizzate durante i 3 anni di applicazione dell'accordo. Così, nel 2009, sono stati attuati il 72% dei piani d'azione, ossia 845 piani d'azione realizzati sui 1.175 definiti durante l'autovalutazione del 2006. Dal 2006 al 2009, la maggior parte delle organizzazioni sindacali o dei rappresentanti del personale locali hanno emesso un parere favorevole sull'applicazione dell'accordo (autovalutazioni, scelta dei piani d'azione, realizzazione o meno di tali piani d'azione). Durante questo bilancio, le parti firmatarie hanno convenuto il rinnovamento dell'accordo.

Il bilancio costituisce un incentivo a perseguire il processo, attraverso il monitoraggio dell'accordo. Questo monitoraggio consente di avere una visione trasversale della responsabilità sociale del Gruppo ed è una leva d'azione importante.