

COSTRUIRE INSIEME IL MONDO DEL LAVORO

ALL'INTERNO DEL GRUPPO RENAULT

«Accordo quadro mondiale sull'evoluzione della vita in Azienda»

Il XXI secolo è contraddistinto 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 siglando, 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»*.

L'accordo descrive una dinamica perenne, che va oltre le condizioni di lavoro, una dinamica 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:

- *dialogo sull'evoluzione del mondo del lavoro,*
- *sistema di management collaborativo,*
- *impegno duraturo finalizzato all'inclusione,*
- *Equilibrio dei tempi della vita,*
- *Adeguamento del lavoro.*

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 Gruppo che al livelli locali. Offre la possibilità e incoraggia a intraprendere iniziative, 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 essere parte integrante della sua strategia di sviluppo sostenibile e di competitività.

1. UN DIALOGO SULL'EVOLUZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

Il mondo automobilistico è coinvolto in una forte rivoluzione, che ruota intorno al digitale, alla connettività, al veicolo autonomo ed elettrico. Costruire il mondo del lavoro in questo contesto è una sfida che coinvolge tutti. Le forti evoluzioni tecnologiche influiscono sulla progettazione, la fabbricazione e la commercializzazione dei veicoli e dei servizi ad essi collegati. Alcune professioni potranno sparire, ne nasceranno di nuove, altre ritorneranno.

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

Questa gestione dinamica e previsionale delle competenze, che si applica in tutti i paesi del Gruppo, associata a momenti di dialogo tra i rappresentanti della direzione e i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti sulle future trasformazioni, è uno degli elementi fondamentali 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 particolare, i cambiamenti che potrebbero influenzare 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 inoltre desidera anche accompagnare la transizione proponendo ai suoi/alle sue dipendenti un'evoluzione dei modelli organizzati, sostenuta da un management agile e collaborativo, da squadre che apprendono e da maggiori margini di iniziativa e di autonomia.

2. UN SISTEMA DI MANAGEMENT COLLABORATIVO

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

In questo contesto, chiarire l'ambito e la natura dei rapporti tra gli attori 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 nel generale equilibrio e qualità dei rapporti di lavoro all'interno delle squadre e dell'azienda. Nel loro ruolo i manager sono responsabili della performance, dell'animazione delle squadre e dello sviluppo delle competenze, nel rispetto dei comportamenti etici.

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

Il sistema di management del Gruppo Renault si fonda sui seguenti fondamentali:

- 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 a darne senso,
- la definizione del ruolo di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi, affinché ogni collaboratore conosca tanto sia il valore che porta all'azienda quanto lo sviluppo di cui beneficia,
- l'identificazione dei temi e dei livelli di delega per agevolare 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 si fonda sulla fiducia che l'azienda ripone in ciascuno dei suoi/delle sue dipendenti per lo sviluppo del Gruppo Renault e dei suoi collaboratori, nonché sull'esemplarità di ciascuno. Rende l'azienda più agile, più reattiva, produce una maggiore soddisfazione cliente e una migliore performance.

Si basa sullo sviluppo continuo delle competenze chiave tanto a livello dei manager che dei collaboratori, sia del know-how o che delle qualità personali, competenze che riguardano in particolare la 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 a proprio agio nel loro posto di lavoro e le performance siano sostenibili.

L'insieme di questi elementi è oggetto di confronto a livello locale, 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 GIOCARE PER IL SUCCESSO DELL'AZIENDA E NEL PROPRIO PERCORSO PROFESSIONALE

Ogni dipendente ha una visione chiara e precisa del suo ruolo e delle sue responsabilità, in particolare grazie alla definizione della sua funzione e al suo colloquio individuale annuale, entrambi sono strumenti di dialogo con il proprio manager.

Il colloquio individuale annuale, associato a incontri («*feed-back*») regolari, permette di concordare obiettivi individuali e collettivi e di discutere sui margini di autonomia del dipendente, in funzione del proprio livello, per svolgere al meglio la sua funzione, con pieno senso di responsabilità.

Questi scambi permettono inoltre ai collaboratori di approfondire il loro percorso professionale 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 pianificare le azioni di formazione corrispondenti, in particolare in un mondo automobilistico in pieno mutamento in cui devono essere intraprese tutte le azioni possibili di sviluppo e di adattamento per continuare a promuovere l'occupazione.

2.3. OGNI DIPENDENTE CONTRIBUISCE A CREARE L'AMBIENTE DI VITA AL LAVORO

Ogni dipendente, con il proprio atteggiamento e il proprio comportamento, in particolare nei rapporti con il proprio manager, i colleghi di lavoro, i collaboratori della propria squadra e quelli degli altri servizi, i fornitori, i partner esterni e i clienti apporta il proprio contributo per creare un ambiente di vita al lavoro conviviale e rispettoso gli uni degli altri.

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

Si sistematizzano, con regolarità, riunioni di squadra per favorire il dialogo e l'espressione di ognuno. Ciò permette ai manager di discutere, in momenti dedicati, con i membri della propria squadra obiettivi da raggiungere nonché la distribuzione, equilibrata e razionale, del carico di lavoro. Ciò consente anche a ognuno di esporre le proprie idee sul miglioramento dei processi e delle condizioni in cui ciascuno svolge il proprio lavoro.

I sistemi di rilevazione del clima presso i dipendenti permettono di raccogliere le percezioni in materia di condizioni necessarie per avere successo. Questi dispositivi di ascolto, abbinati 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 sviluppo 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 al fine di renderli più semplici e di più rapida applicazione nell'esecuzione. Le riunioni di squadra in particolare possono essere l'occasione per condividere 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 di innovazione al servizio della performance sostenibili 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 non, sono formalizzati e distribuiti a livello locale e attraverso il mestiere (*“Metier”*).

Permettono di valorizzare i contributi individuali e collettivi della squadra, tenendo conto della cultura di ciascun paese in cui è presente Renault.

Il Gruppo Renault si assicura inoltre che le tappe importanti della vita professionale come l'arrivo in una squadra, la mobilità verso un altro servizio o altra direzione, il pensionamento siano l'opportunità di un momento conviviale personalizzato.

2.6. ALIMENTARE LA CONVIVIALITÀ ALL'INTERNO DELLE SQUADRE

La convivialità è una condizione essenziale volta a coniugare la performance collettiva e il benessere professionale. I manager e i collaboratori del Gruppo Renault si impegnano ad organizzare, localmente, eventi conviviali, nel rispetto delle culture, a favorire i rapporti tra le persone.

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

Localmente sono proposte iniziative quali prova o noleggio di veicoli affinché i/le dipendenti conoscano i prodotti e di servizi del Gruppo e ne siano i migliori ambasciatori.

3. UN IMPEGNO DURATURO VOLTO ALL' 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, provenienza geografica, estrazione 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 inseriti all'interno delle squadre, che si tratti di nuovi assunti o di mobilità interne, deve essere un esempio di incoraggiamento della diversità e di integrazione generazionale.

I manager organizzano un percorso di inserimento 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 inserimento permette inoltre ai nuovi arrivati di condividere la propria esperienza professionale e arricchire le pratiche del Gruppo grazie a uno sguardo nuovo.

3.2. CONDIVIDERE E TRASMETTERE KNOW HOW

Il Gruppo Renault incoraggia le iniziative di condivisione del know how. Favorisce lo sviluppo di qualsiasi strumento o metodo, come le piattaforme, i social network interni, le associazioni professionali, i *benchmark* interni basandosi su community tecniche o del settore e per favorire l'apertura mentale, fonte di creatività.

Favorisce anche ogni iniziativa che incoraggi il lavoro di squadra tra i diversi settori, affinché ciascuno comprenda meglio le problematiche e i vincoli degli uni e degli altri.

Infine facilita la diffusione del know how e delle competenze all'interno delle squadre e tra le diverse generazioni, nella quotidianità, e più in particolare in occasione dell'inserimento di nuovi membri nelle squadre prima di una mobilità interna o dell'uscita dal Gruppo.

3.3. ESPRIMERE LA PROPRIA SOLIDARIETA' ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA

A livello locale 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 malattia, disabilità o sono vittime di gravi incidenti, 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 inoltre le iniziative che aiutano le persone a trovare la propria collocazione nella società e a impegnarsi con associazioni e aziende solidali. A tal fine, 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 incontri a livello locale con i sindacati rappresentativi e/o i rappresentanti dei/delle dipendenti. Questi incontri possono anche dare luogo ad accordi a livello locale.

Più in particolare, i/le dipendenti che desiderano impegnarsi dispongono di trattamenti specifici, nel rispetto delle normative locali e il tempo dedicato a queste attività può essere considerato orario 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 dei diritti stessi, prevenendo le possibili trasgressioni, aiutando le persone a risolvere le loro controversie, trattando i reclami e correggendo, o addirittura sanzionando, qualsiasi comportamento repressibile, nel rispetto delle normative locali. Conferma in questo modo 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 personali costituisce un altro valore fondamentale del Gruppo Renault.

Le parti firmatarie disapprovano qualsiasi manifestazione di violenza sul posto di lavoro, qualsiasi comportamento molesto, sotto qualsiasi forma esso si manifesti e in particolare sessuale o morale, o discriminatorio nei confronti dei/delle dipendenti.

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

Il Gruppo Renault si impegna ad adottare, il più rapidamente possibile e nel rispetto delle normative locali, misure appropriate, in particolare attraverso il coinvolgimento dei Comitati etici e della funzione Risorse Umane, per supportare le persone vittime di aggressione, prevenire e fare cessare e sanzionare ogni comportamento inaccettabile.

Tutti/e i/le dipendenti del Gruppo Renault possono esporre denuncia professionale attraverso un sistema 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 impegnano perché nessun comportamento al lavoro, che si tratti di rapporti interni o esterni al Gruppo, 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 in tutti i livelli di responsabilità.

4. EQUILIBRIO DEI TEMPI DELLA VITA

La trasformazione digitale ormai influenza notevolmente la vita sociale e professionale. 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 tali aspettative, e sulla base della fiducia reciproca tra Azienda e dipendenti, Renault desidera offrire, sempre nel rispetto delle regole di funzionamento dell'azienda, della soddisfazione dei suoi clienti e delle normative locali, modalità di lavoro più flessibili, con maggiore libertà nell'organizzazione delle attività, economia negli spostamenti quotidiani prendendo in considerazione gli impegni personali e/o familiari. Infatti gli strumenti tecnologici permettono di coniugare progresso tecnico e progresso sociale.

L'insieme delle soluzioni proposte ai/delle dipendenti permette di rispettare le durate legali del lavoro e di garantire un carico di lavoro ragionevole per ciascuno di loro.

Si possono prevedere periodi "test", in particolare nei settori industriali, che presentano più limiti dal punto di vista organizzativo.

Tali soluzioni possono essere 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 impegna per offrire ai suoi e alle sue dipendenti orari di lavoro adeguati, che permettano loro di coniugare meglio vita professionale e vita privata.

I collaboratori che lo desiderano possono stabilire, in accordo con il loro diretto superiore, e nel rispetto delle normative 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 abbiano persone a carico.

4.2. OTTIMIZZARE I MOMENTI DI CONFRONTO TRA DIPENDENTI

Le riunioni, 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 più squadre (multifunzionali e multiculturali).

Quindi affinché tutti possano parteciparvi, i manager fanno attenzione alla pianificazione e nell'ambito della giornata di lavoro, in particolare quando sia tra siti o paesi diversi.

Quando la presenza fisica alle riunioni non è necessaria o è resa impossibile dalla distanza geografica, il Gruppo Renault mette a disposizione strumenti - di videoconferenza e/o piattaforme digitali - perché ciascuno possa partecipare e dare il proprio contributo.

4.3. DIVERSIFICARE I LUOGHI DI LAVORO

Alcune forme di lavoro flessibile permettono ai/alle dipendenti, in funzione della loro attività, di lavorare in parte e/o saltuariamente 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 procedura di utilizzo dei mezzi informatici e degli strumenti digitali è diffusa in tutti i paesi in cui è presente l'azienda.

Questi dispositivi di lavoro flessibile possono essere organizzati in varie modalità : telelavoro regolare, programmato in anticipo, su un numero di giorni fissi, giorni variabili, a settimana o al mese, e telelavoro occasionale.

L'azienda, in casi eccezionali, si adopera anche per l'adozione di forme di lavoro flessibile atte a garantire la continuità dell'attività e la protezione dei dipendenti.

Questi dispositivi 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 PROFESSIONALE E SPIRITO DI SQUADRA

I manager, nell'ambito dell'organizzazione locale del telelavoro, si impegnano per salvaguardare il 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 contesto 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 di lavoro e durante i periodi di ferie, specificando che le loro connessioni devono essere limitate alle fasce orarie in cui normalmente si svolge la loro prestazione lavorativa. In questi stessi periodi, non hanno l'obbligo di rispondere alle e-mail e alle telefonate che ricevono, qualunque esse siano, e si impegnano a limitare l'invio di e-mail e le telefonate di lavoro alle situazioni eccezionali di urgenza, limitandoli in particolare a quelle situazioni che abbiano un impatto sulla sicurezza dei/delle dipendenti e/o dei clienti.

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

Le 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 delle soluzioni che facilitino l'equilibrio tra vita lavorativa e privata. Tali soluzioni 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 azioni prioritarie tenendo conto delle aspettative dei/delle dipendenti e le normative locali (trasporto, custodia di bambini, sale di allattamento, teleconsulto medico, spazio sportivo, sale relax, servizi tipo portineria aziendale).

Infine il Gruppo Renault rivolge particolare attenzione agli effetti sulla sfera familiare delle mobilità professionali. Nel caso di un significativo allontanamento dal domicilio, prova a proporre al congiunto, dipendente del Gruppo, un'assegnazione volta al ricongiungimento familiare.

5. L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il mondo del lavoro cambia, gli spazi di lavoro evolvono per accompagnare meglio questi cambiamenti e rispondere ai bisogni dei/delle dipendenti. Indipendentemente dagli importanti progressi che la tecnologia consente e consentirà di fare, la crescita sostenibile del Gruppo continuerà a fondarsi sui talenti dei suoi/delle sue dipendenti e sulla loro capacità di creare un'intelligenza collettiva. È in quest'ottica che l'adeguamento degli spazi di lavoro è al centro dell'evoluzione dell'attività lavorativa.

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 ristrutturazione di locali più vecchi, si impegna a 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 di squadra quanto il lavoro individuale e includono, il più possibile, spazi di concentrazione e di relax.

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

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

5.2. ALIMENTARSI IN MODO SANO

Il Gruppo Renault tiene conto della cura che i suoi/le sue dipendenti hanno per l'alimentazione e fa in modo di proporre soluzioni alternative di aree di ristoro nei luoghi di lavoro, come spazi di ristorazione, caffetterie, spazi dedicati alle squadre, in particolare nelle strutture industriali, e/o installazione di distributori automatici o punti vendita da asporto.

Le soluzioni di ristoro per i dipendenti sono definite tenendo conto delle esigenze dei/delle dipendenti e dei vincoli locali. Possono anche includere servizio di consegna da parte di enti preposti, con l'approvazione delle direzioni aziendali.

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, coinvolti nell'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 sedi, dell'attività lavorativa e dell'orario lavoro, permettendo loro così di avere spazi di lavoro e di interazione più rilassati.

5.3. IL DIGITALE AL SERVIZIO DELL'UMANO

Il 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 è l'uomo a dover dettare le regole. Preservare l'uomo in un mondo in piena digitalizzazione è una delle nostre sfide.

Il Gruppo Renault mette a disposizione dei suoi/delle sue dipendenti una vasta varietà di strumenti digitali che permettono loro, nella quotidianità, di superare i vincoli spaziali e accedere ai sistemi dell'azienda, in qualsiasi luogo e su qualsiasi tipo di piattaforma o dispositivo digitale, anche attraverso dispositivi personali. In funzione della loro attività, i/le dipendenti possono disporre di un computer portatile o di un tablet e 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 panorama digitale permette in particolare di semplificare 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 personali 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 sessioni 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'APPLICAZIONE 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 applicazione.

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 riunendo 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. MONITORARE L'APPLICAZIONE A LIVELLO GLOBALE

In occasione della sessione plenaria che segue la firma del suddetto accordo potranno essere organizzati seminari di dibattito, che facilitino l'appropriazione 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 applicazione 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 per il 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 delle missioni interamente dedicate 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. ALIMENTARE 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