

Accordo quadro globale

fra

TK Elevator GmbH

Comitato aziendale del gruppo TK Elevator

IG Metall

e

IndustriALL Global Union

Preambolo

Come fornitore globale di mobilità, il gruppo TK Elevator ("TKE Group") dipende particolarmente dalla forza innovativa dei suoi dipendenti per rimanere competitivo a livello internazionale e avere successo in un'economia globale. Per il raggiungimento di questo obiettivo è fondamentale consolidare o espandere ulteriormente le posizioni strategicamente importanti nella concorrenza internazionale, in particolare nelle regioni in crescita del mondo.

La salvaguardia e lo sviluppo dell'innovazione e della competitività sono in fin dei conti il presupposto decisivo e indispensabile per garantire la redditività futura a lungo termine di TKE e dei suoi dipendenti. In questo modo TKE e i suoi dipendenti fanno fronte congiuntamente alle sfide della globalizzazione. Allo stesso tempo, gli sforzi per assicurare il successo a lungo termine dell'azienda sono caratterizzati sia dal rispetto reciproco e dalla cooperazione, sia dall'assunzione di una responsabilità sociale.

TKE si assume la sua responsabilità non solo nei confronti degli azionisti, dei clienti e dei collaboratori, ma anche della società e dell'ambiente.

TKE si impegna per il raggiungimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile. Lo sviluppo sostenibile è inteso come un processo continuo che comprende non solo il successo a livello economico e sociale dell'azienda ma anche l'uso delle risorse, i posti di lavoro e la formazione continua.

Al di là delle sue attività commerciali, TKE si considera un "cittadino d'impresa" impegnato e responsabile. Nell'ambito della sua responsabilità socio-politica TKE sostiene istituzioni, progetti e attività no profit, soprattutto nelle proprie sedi, sia nei settori della cultura, dell'istruzione e dello sport, sia nell'ambito dell'impegno sociale, di beneficenza e umanitario.

Nei paesi in cui operano le aziende TKE, TKE si impegna a migliorare la qualità della vita delle persone. Qui rientra la collaborazione con varie istituzioni responsabili.

Questo Accordo quadro si basa sull'impegno generale di tutti gli attori che nell'ambito dell'economia riconoscono e rispettano i diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione

universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro. Inoltre TKE afferma di sostenere risolutamente questi principi e intende aderire al Patto mondiale delle Nazioni Unite dopo aver lasciato il gruppo thyssenkrupp.

Su questa base, la direzione di TKE, il comitato aziendale del gruppo, il sindacato dei metalmeccanici IG Metall e IndustriALL Global Union documentano con questo Accordo quadro gli obiettivi e i principi fondamentali della cooperazione in uno spirito di responsabilità sociale. È nell'interesse di tutte le parti coinvolte che TKE rimanga competitivo, innovativo e che abbia successo a livello economico sia a breve che a medio e lungo termine e che ciò avvenga nel rispetto della responsabilità sociale. Le parti sociali vogliono salvaguardare queste basi.

1. Principi fondamentali e norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

I seguenti principi si basano sui principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e sulle Convenzioni ILO n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, i cosiddetti "norme fondamentali del lavoro".

Quando le regole nazionali, la legislazione internazionale, le norme del settore e la direttiva trattano lo stesso argomento, si applicano rispettivamente le disposizioni più severe.

2. Nessuna discriminazione o intimidazione sul posto di lavoro

I principi delle pari opportunità e della parità di trattamento sono garantiti indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'origine sociale o etnica, dall'orientamento sessuale, dall'handicap, dalla religione o dalle convinzioni o dalle opinioni politiche (vedi i principi fondamentali della Convenzione ILO n. 111).

Non ci devono essere discriminazioni basate su queste caratteristiche. Non ci deve essere alcuna tolleranza per le molestie sessuali o altri attacchi personali agli individui. In linea di principio, i dipendenti devono essere reclutati, assunti, promossi e remunerati sulla base delle loro qualifiche e competenze (vedi i principi fondamentali delle convenzioni ILO n. 100 e 111).

La promozione, l'integrazione e il rispetto delle persone con disabilità sono elementi fondamentali della cultura aziendale.

3. L'orario di lavoro

Bisogna rispettare il massimo di ore lavorative stabilite nel rispettivo paese, così come i contratti collettivi e altri accordi collettivi applicabili, se presenti. L'orario di lavoro regolare, gli straordinari e le ferie retribuite devono a loro volta rispettare almeno i requisiti di legge locali anche in assenza di contratti collettivi.

Gli straordinari non devono sostituire una retribuzione inadeguata e devono essere conformi alle leggi locali sul salario, la salute e la sicurezza.

4. Retribuzione adeguata

Viene riconosciuto il diritto di tutti i dipendenti a una retribuzione adeguata. Tutti i lavoratori riceveranno oralmente e per iscritto informazioni chiare sui termini e le condizioni di retribuzione e sulle tempistiche di pagamento della loro retribuzione in una lingua che comprendono. I dipendenti devono ricevere informazioni sull'importo del salario e di tutte le detrazioni dal salario ogni volta che il salario verrà pagato.

5. Salute, sicurezza e condizioni di lavoro

La salute e la sicurezza dei dipendenti sul posto di lavoro sono cruciali e contribuiscono in maniera sostanziale al successo dell'azienda. Sono quindi un obiettivo aziendale che ha lo stesso valore della qualità dei nostri prodotti e del successo dell'azienda.

La direzione dell'azienda ha la responsabilità di assicurare una politica sanitaria preventiva, la sicurezza in cantiere e condizioni di lavoro sicure presso TK Elevator. TK Elevator si obbliga a rispettare le leggi locali applicabili per quanto riguarda un ambiente di lavoro sicuro e igienico. La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dovrebbero allo stesso tempo essere parte integrante di tutti i processi aziendali e venire inclusi già dall'inizio nei processi tecnologici, economici e sociali, già nella fase di pianificazione. I dipendenti si assumono anche la responsabilità personale del raggiungimento degli obiettivi della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute.

Le pratiche di salute e di sicurezza devono essere promosse per prevenire infortuni e malattie. Ai dipendenti devono essere forniti gratuitamente vestiti e dispositivi di protezione individuale in conformità con le istruzioni di sicurezza obbligatorie applicabili al posto di lavoro e la formazione necessaria per consentire che loro possano evitare i rischi sul posto di lavoro.

Le parti si impegnano a raggiungere l'obiettivo comune di un miglioramento continuo nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro.

Per garantire che la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute siano le migliori possibili, è necessario coinvolgere attivamente i dipendenti. TK Elevator concede ai dipendenti dei suoi siti il diritto di formare comitati comuni per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute insieme ai responsabili dell'azienda, ai quali delegano i rappresentanti dei lavoratori e/o i rappresentanti dei sindacati a loro scelta.

6. Promozione della formazione professionale

TK Elevator sostiene sostanzialmente l'istruzione e la formazione dei suoi dipendenti e intende continuare a promuovere la formazione professionale ad alto livello per rafforzare la competenza dei suoi dipendenti e consentire un alto livello delle prestazioni in futuro.

TK Elevator considera la sua ampia cultura di formazione interna come un elemento fondamentale per garantire lo sviluppo futuro, la concorrenza e l'innovazione.

7. Libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva e ai negoziati collettivi

Il diritto di tutti i lavoratori di formare sindacati e organismi di rappresentanza dei lavoratori su base democratica, di aderire a tali associazioni e di contrattare collettivamente è riconosciuto nei principi fondamentali delle convenzioni ILO n. 87 e 98.

TK Elevator e i rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati aderiscono ai principi democratici fondamentali per garantire che i dipendenti possano decidere liberamente ed equamente se formare o aderire a un organismo di rappresentanza dei lavoratori e, in tal caso, di eleggere un rappresentante a loro scelta. L'azienda e la direzione dell'azienda devono rimanere imparziali e non interferiranno con la libera scelta dei lavoratori esercitando pressione o interferenze illecite.

Ciò non pregiudica i diritti dell'azienda in relazione alla gestione o al funzionamento dell'azienda (ad esempio, la regolamentazione delle condizioni di lavoro), a condizione che le misure dell'azienda non puntino a loro volta a ostacolare l'organizzazione sindacale.

Quando i rappresentanti dei lavoratori hanno legittimità democratica, devono avere accesso a tutti i luoghi di lavoro che rappresentano, e l'accesso dei rappresentanti sindacali è necessario per permettere loro di esercitare la loro funzione di rappresentanza.

TK Elevator e i rappresentanti dei lavoratori e i rappresentanti sindacali lavorano insieme apertamente e in uno spirito di risoluzione dei conflitti costruttivo e cooperativo per il bene dell'azienda e dei suoi dipendenti.

I rappresentanti dei lavoratori non possono venire né svantaggiati né avvantaggiati a causa di questa funzione.

8. Libera scelta dell'occupazione

Nessuno può essere impiegato o costretto a svolgere un lavoro contro la sua volontà (vedi i principi fondamentali delle Convenzioni ILO n. 29 e 105). È vietato qualsiasi tipo di lavoro forzato.

9. Divieto del lavoro minorile

In generale è vietato il lavoro minorile. Devono essere osservate le disposizioni della Convenzione ILO n. 138 sull'età minima per il lavoro ammissibile.

Per questo motivo TK Elevator non assumerà dipendenti che non abbiano ancora raggiunto l'età minima di 15 anni. Nei paesi in cui la Convenzione ILO n. 138 rientra nell'eccezione consentita ai paesi in via di sviluppo, l'età minima può essere ridotta a 14 anni.

Laddove la legislazione nazionale o i contratti collettivi applicabili prevedano un'età minima più elevata per i dipendenti, si applicano queste disposizioni più ampie.

Le disposizioni stabilite dalla Convenzione ILO n. 182 valgono in tutto il mondo come standard per TK Elevator.

10. Fornitori

TK Elevator garantisce che i suoi fornitori siano informati su questi principi di base in modo appropriato. TKE obbliga i suoi fornitori a rispettare questi principi nella loro politica aziendale. Nei rapporti tra TKE e i suoi fornitori verrà rispettata la futura legislazione sulla catena di approvvigionamento.

11. Esecuzione e applicazione

I principi concordati in questo accordo quadro si applicano a tutte le società del gruppo a livello globale. TKE garantisce che tutti i dipendenti e i loro rappresentanti abbiano accesso in forma adeguata a questi principi.

La responsabilità dell'esecuzione spetta alla direzione centrale e alla direzione delle filiali. Si aumenta la consapevolezza dei responsabili e si coinvolgono in questo processo i rappresentanti dei lavoratori. TKE assicura che questo accordo quadro sia tradotto nelle otto lingue più parlate al mondo.

In caso di conflitto, le parti interessate devono prima rivolgersi alla persona locale responsabile (in particolare il supervisore, il rappresentante del dipartimento del personale, il rappresentante dei dipendenti responsabile, eventualmente il Compliance Manager). Le informazioni su possibili violazioni delle disposizioni del presente Accordo quadro possono essere segnalate dalle persone interessate attraverso un canale di comunicazione strettamente riservato interno all'azienda, nel caso in cui la questione non venga chiarita dal referente responsabile a livello locale. Le persone che segnalano le violazioni non possono venire svantaggiate.

Per tutte le segnalazioni non risolte a livello locale, così come per le violazioni del presente accordo, sarà stabilito un processo di segnalazione che sarà gestito in modo strettamente confidenziale esclusivamente di Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations. Nell'appendice 1 del presente accordo viene descritto separatamente il processo di questo sistema di segnalazione.

In caso di reclami giustificati, i direttori responsabili o la direzione prenderanno le misure necessarie per rimediare alla situazione, se necessario coinvolgendo il responsabile della sede regionale. In questo processo sia loro che i dipendenti e i rappresentanti dei lavoratori devono utilizzare tutte le possibilità per risolvere i conflitti in loco.

In caso di reclami o informazioni che non possono essere risolti con l'arbitrato locale, TK Elevator GmbH indagherà su tali informazioni interpellando la Direzione Centrale e del Comitato Esecutivo Internazionale.

12. Comitato Esecutivo Internazionale

Per un ulteriore controllo e uno scambio regolare sul rispetto e l'applicazione di questo accordo sarà istituito un cosiddetto Comitato Esecutivo Internazionale.

Questo comitato è composto dal presidente del comitato aziendale del gruppo e dai suoi due vice, dal presidente del comitato aziendale europeo di TKE, dal rappresentante di IG Metall responsabile per TKE e da un rappresentante di IndustriALL Global Union. Se necessario, il comitato esecutivo internazionale può, in accordo con TK Elevator GmbH, coinvolgere altri partecipanti come ospiti.

Il Comitato Esecutivo Internazionale si riunisce con la partecipazione del membro della Direzione Centrale responsabile delle risorse umane e/o di un membro di Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations come interfaccia responsabile, almeno tre volte all'anno e può organizzare una quarta riunione supplementare se necessario.

Il membro della Direzione Centrale responsabile delle risorse umane e/o il membro responsabile di Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations di TK Elevator GmbH riferiscono regolarmente al Comitato Esecutivo Internazionale durante le sue riunioni sullo stato di esecuzione e sul rispetto dell'Accordo quadro sulla base di una documentazione adeguata.

Il membro responsabile di Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations di TK Elevator GmbH informa il Comitato Esecutivo Internazionale come interfaccia sulle violazioni segnalate che sarebbe impossibile risolvere a livello locale. Il Comitato Esecutivo Internazionale può proporre misure appropriate per risolvere tali violazioni se le opzioni di conciliazione locali o nazionali non hanno avuto successo. Può anche proporre misure preventive. Il membro responsabile di Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations di TK Elevator GmbH si consulta con il Comitato Esecutivo Internazionale sulle proposte dopo che la direzione locale responsabile ha chiarito la situazione, con la partecipazione del membro della Direzione Centrale responsabile per le risorse umane, con lo scopo di risolvere il problema delle violazioni e prevenire violazioni future.

Inoltre, i rappresentanti del Comitato Esecutivo Internazionale possono scegliere, consultando il membro della Direzione Centrale responsabile delle risorse umane, se specificamente richiesto, di visitare su base annuale gli impianti/siti di produzione di una o più società del gruppo in una regione di un paese. TK Elevator GmbH garantisce ai rappresentanti del Comitato Esecutivo Internazionale l'accesso a questi impianti/siti di produzione.

Le spese sostenute in relazione ai compiti del Comitato Internazionale per viaggi, riunioni, ecc. sono sottoposte per l'approvazione al membro responsabile di Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations in tempo utile. TK Elevator GmbH si fa carico delle spese sostenute in relazione all'effettivo svolgimento dei compiti del Comitato Esecutivo Internazionale dopo che sono state controllate.

I membri del Comitato Esecutivo Internazionale ricevono tutte le informazioni e la documentazione necessarie per svolgere i loro compiti.

13. Disposizioni finali

Le parti sottoscritte convengono di esaminare congiuntamente qualsiasi divergenza derivante dall'interpretazione e dall'attuazione del presente Accordo quadro al fine di risolverla.

Il presente Accordo quadro resterà in vigore fino a quando una delle parti dell'Accordo quadro non recederà con un preavviso scritto di tre mesi all'altra parte prima della scadenza del mese.

Nessun reclamo di individui o di terzi si può basare sul presente Accordo quadro. Questo vale anche per le parti firmatarie dell'Accordo quadro, cioè significa che l'Accordo quadro non ha alcun effetto giuridico tra le parti firmatarie dell'Accordo quadro.

Data della firma

Dr. Detlef Hunsdiek
Per la direzione di
TK Elevator GmbH

Susanne Herberger
Comitato aziendale di gruppo
TK Elevator

Jürgen Groß
IG Metall

Dr. Philipp Voet van Vormizeele
Per la direzione di
TK Elevator GmbH

Wolfgang Krause
Comitato aziendale di gruppo
TK Elevator

Jörg Hofmann
IndustriALL Global Union

Georgios Triantafillidis
Comitato aziendale di gruppo
TK Elevator

Allegato 1

Attuale sistema di segnalazione delle violazioni dell' Accordo quadro globale (GFA)