



**ACCORDO QUADRO MONDIALE  
SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE  
DEL GRUPPO PSA**

**Un impegno sociale e sostenibile senza frontiere per co-  
costruire il futuro del Gruppo**

## **PREAMBOLO**

Il Gruppo PSA, IndustriALL Global Union e industriAll European Trade Union ritengono che un dialogo regolare a tutti i livelli ed il rispetto per le politiche e pratiche della responsabilità sociale all'interno dell'impresa contribuiscano all'integrazione degli impegni presi nel presente accordo a livello mondiale.

Dopo la ricostruzione dei propri fondamentali economici attraverso il piano Back in the Race, il Gruppo PSA ha realizzato la propria strategia a livello mondiale, volta ad una crescita organica, vantaggiosa e sostenibile, che oggi si traduce nel piano Push to Pass.

È intenzione del Gruppo PSA co-costruire il futuro del Gruppo con i rappresentanti dei dipendenti in ogni parte del mondo. La co-costruzione si basa sul dialogo condotto a tutti i livelli: a livello del Gruppo e a livello di ogni paese e luogo di lavoro. Implica che le parti lavorino assieme in modo costruttivo per assicurare il successo economico dell'azienda, proteggere e sviluppare il lavoro a lungo termine e rispettare i diritti fondamentali dei dipendenti nel luogo di lavoro.

Aderendo al Global Compact il 9 aprile 2003, il Gruppo PSA si è impegnato a rispettare e a promuovere i dieci principi ivi enunciati, che s'ispirano alla Dichiarazione universale dei diritti umani, alla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'ILO, alla Dichiarazione di Rio sull'ambiente e alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. Inoltre, il Gruppo PSA ha firmato nel settembre 2009 l'iniziativa delle Nazioni Unite "Caring for Climate" e aderisce ai suoi principi guida. Il Gruppo si è anche impegnato a seguire le linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, aggiornate nel 2011, e i Principi guida su imprese e diritti umani (i "Ruggie Principles") approvati dal Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite lo stesso anno.

Questi impegni sono inoltre stati inseriti nella carta etica del Gruppo, distribuita a tutti i dipendenti. La carta etica è basata sui principi d'azione delle società del Gruppo per quanto riguarda le parti interessate e contiene 16 regole di condotta che coinvolgono tutti i dipendenti. La carta etica costituisce un insieme di riferimenti comuni essenziali, ai quali tutti, dirigenti e dipendenti in egual misura, possono fare riferimento.

Sin dalla data in cui è stato firmato nel 2006, il Gruppo PSA possiede un accordo quadro mondiale sulla propria responsabilità sociale. L'accordo quadro è stato aggiornato nel 2010 con l'aggiunta di parti di testo che aiutano ad attuare i principi internazionali di cui sopra, in modo efficiente e trasparente.

Con questo accordo, il Gruppo PSA intende ridefinire i propri impegni nei confronti dei diritti umani fondamentali, dello sviluppo responsabile e della tutela

dell'ambiente, e fornire nuovo slancio a livello mondiale al rafforzamento dei principi e delle attività comuni associandosi alle organizzazioni sindacali, come pure a IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union.

Tali impegni esprimono in particolare:

- l'esigenza di sviluppare i talenti e le abilità di tutti i dipendenti,
- l'esigenza di salute, sicurezza e benessere sul lavoro in merito alla diversità e ad un trattamento uguale per tutti,
- l'esigenza di coesione sociale,
- l'esigenza di un codice etico e di cittadinanza, in particolare il rispetto e la promozione dei diritti dei dipendenti.
- l'esigenza di uno sviluppo che sia rispettoso dell'ambiente e dei territori nei quali il Gruppo è presente.

Il presente accordo si inserisce nelle politiche delle risorse umane e sociali che rappresentano un punto di forza centrale per la crescita e le prestazioni economiche sostenibili del Gruppo. La sua attuazione si basa su un dialogo sociale costante con le parti sociali. Per diversi anni, questa politica ha portato a sviluppi innovativi in tutti i paesi, soprattutto in temi quali i diritti umani fondamentali, le pari opportunità, la diversità, lo sviluppo dell'occupazione femminile e l'inclusione delle persone disabili. Il progresso viene raggiunto sulla base di una espressione chiara della politica attuata, fatta di obiettivi, azioni e risultati misurabili.

Il presente accordo s'iscrive inoltre nell'ambito dell'approccio ambientale del Gruppo. Il Gruppo PSA porta avanti, da diversi anni, un'impostazione ambiziosa 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.

I firmatari del presente accordo riconoscono che, in quanto produttori e fornitori di servizi, le attività del settore automobilistico si stanno evolvendo all'interno di un contesto fortemente competitivo e globalizzato, che chiede loro di rimanere competitivi all'interno dei loro rispettivi mercati. Rispetto al dialogo sociale, tale contesto implica una ricerca costante di soluzioni che mirino ad ottenere il miglior equilibrio possibile tra prestazioni dell'impresa, salvaguardia del lavoro e benessere dei dipendenti del Gruppo in ogni paese.

Il presente accordo rende possibile il raggiungimento di tali obiettivi. Esso fornisce un quadro di riferimento per ciascun dirigente e per i sindacati firmatari. Il suo processo di monitoraggio è integrato nel Sistema d'Eccellenza PSA, che costituisce gli orientamenti per il management del Gruppo.

È la concretizzazione di un desiderio comune di promuovere il rispetto dei diritti umani fondamentali (parte 1, capitolo 1), requisiti sociali condivisi da tutti i protagonisti della catena del valore (capitolo 2), la valutazione dell'impatto dell'attività dell'azienda sui territori dove è presente (capitolo 3), la tutela ambientale (capitolo 4), lo sviluppo delle competenze e dell'employability (parte 2, capitolo 1), la

qualità della vita e benessere al lavoro (capitolo 2), il rafforzamento delle strutture del dialogo sociale (capitolo 3), la comunicazione e monitoraggio dell'accordo.

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 ed obiettivi implichi il coinvolgimento dei protagonisti nazionali o locali in questi ambiti, affinché sia possibile ottenere dei progressi sociali sostenibili.

## INDICE

	Pagina
<b>PREAMBOLO</b>	2
<b>CAMPO D'APPLICAZIONE</b>	6
<b>PARTE PRIMA</b>	7
<b>Gli impegni del Gruppo per uno sviluppo responsabile e sostenibile</b>	
CAPITOLO 1: Gli impegni del Gruppo PSA a favore dei diritti umani fondamentali	7
CAPITOLO 2: Requisiti sociali condivisi da tutti i protagonisti della catena del valore	10
CAPITOLO 3: Valutazione dell'impatto dell'attività dell'azienda sui territori in cui è presente	12
CAPITOLO 4: Gli impegni del Gruppo PSA a favore della tutela ambientale	12
<b>PARTE SECONDA</b>	14
<b>Una politica delle Risorse umane per sviluppare il capitale umano del Gruppo PSA</b>	
CAPITOLO 1: Sviluppare competenze ed employability	14
CAPITOLO 2: Mettere la qualità della vita e il benessere al lavoro al centro dell'esperienza dei dipendenti del Gruppo PSA	17
CAPITOLO 3: Rafforzare le strutture del dialogo sociale	21
<b>COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO</b>	24
CAPITOLO 1: Attuazione e monitoraggio	24
CAPITOLO 2: Interpretazione e composizione delle vertenze	25
CAPITOLO 3: Disposizioni finali	25

## **CAMPO D'APPLICAZIONE**

Il presente accordo quadro mondiale viene applicato direttamente all'intera divisione automobilistica consolidata (ricerca e sviluppo, produzione, vendite e funzioni di supporto), alle filiali attuali e future sulle quali il Gruppo esercita un'influenza dominante.

Nelle filiali o aziende nelle quali il Gruppo partecipa senza tuttavia esercitare un controllo operativo, il Gruppo PSA si impegna a promuovere le stesse norme e i medesimi principi.

Il Gruppo PSA ha inviato il presente accordo quadro mondiale al Gruppo Faurecia, che possiede a sua volta i propri organi di dialogo sociale europeo, per promuovere una discussione tra le parti sociali di Faurecia su questi temi.

Inoltre, alcune disposizioni riguardano fornitori, subappaltatori, partner industriali e reti di distribuzione.

## **PARTE PRIMA**

### **GLI IMPEGNI DEL GRUPPO PSA A FAVORE DI UNO SVILUPPO RESPONSABILE E SOSTENIBILE**

#### **CAPITOLO 1: L'IMPEGNO DEL GRUPPO PSA A FAVORE DEI DIRITTI UMANI FONDAMENTALI**

Il Gruppo PSA, le federazioni sindacali e le organizzazioni sindacali affermano la propria adesione ed impegno a far rispettare i principi e i diritti fondamentali espressi dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Da parte sua, il Gruppo PSA ricorda il proprio impegno per il rispetto del "Global Compact", promosso dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

##### **Articolo 1.1 – Promozione e rispetto dei diritti umani riconosciuti sul piano internazionale**

Il Gruppo PSA rispetta, in ogni suo ambito di attività, le leggi e i regolamenti in vigore nei paesi in cui esercita la propria attività. Firmando il presente accordo quadro mondiale sulla responsabilità sociale, il Gruppo PSA intende andare oltre il semplice rispetto delle norme nazionali, dotandosi di un quadro di riferimento sul tema dei diritti umani fondamentali.

Il Gruppo PSA 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.

Il Gruppo PSA incoraggia il diritto di espressione e partecipazione dei dipendenti. Il diritto alla libertà di espressione garantisce il diritto di avere delle opinioni senza interferenza.

##### **Articolo 1.2 – Non complicità nella violazione dei diritti umani**

Il Gruppo PSA intende prevenire le situazioni o gli atti di complicità nella violazione dei diritti umani fondamentali. Il Gruppo ritiene che questo impegno faccia parte della responsabilità nei confronti della società in generale.

Il Gruppo PSA condanna il mancato rispetto e la violazione dei diritti e della dignità delle persone, come pure 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 1.3 – Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva**

Il Gruppo PSA è aperto alle attività sindacali e riconosce l'esistenza dei sindacati nel mondo. Riconosce il diritto dei lavoratori di organizzare e istituire sindacati a propria scelta, e assicura il rispetto dell'indipendenza sindacale e il pluralismo (*Convenzione ILO n. 87*). Si impegna a mantenere la massima neutralità per quanto riguarda la

decisione dei dipendenti di creare un sindacato, di aderire ad un'organizzazione sindacale esistente, di passare a un'altra organizzazione o di lasciare l'organizzazione. Si impegna altresì a garantire un accesso ragionevole all'interno del posto di lavoro ai rappresentanti sindacali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo.

Il Gruppo PSA si impegna a proteggere i soci dei sindacati e i rappresentanti sindacali e a non aderire a forme di discriminazioni anti-sindacali (*Convenzione ILO n. 135*).

Il Gruppo PSA riconosce il diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei dipendenti su tutte le decisioni principali che abbiano effetti sulla vita dell'azienda.

Il Gruppo PSA si impegna a promuovere la contrattazione collettiva, elemento chiave del dialogo sociale (*Convenzione ILO n. 98*).

Il dialogo sociale del Gruppo si basa su organizzazioni sindacali libere, sui rappresentanti dei lavoratori, così come su organi rappresentativi del personale che vengono informati e consultati su decisioni, cambiamenti e modifiche che interessino le condizioni di lavoro dei dipendenti.

#### **Articolo 1.4 – Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio**

Il Gruppo PSA 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 all'interno delle carceri ecc.) (*Convenzioni dell'ILO n. 29 e 105*).

#### **Articolo 1.5 – Abolizione effettiva del lavoro minorile**

Il Gruppo PSA condanna e proibisce il lavoro minorile.

Per il Gruppo, generalmente parlando, l'età minima di accesso al lavoro è 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 (*Convenzioni dell'ILO n.138 e 182*). 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 in cui fosse superiore a quindici anni (apprendistato, ecc.).

### **Articolo 1.6 – Eliminazione della discriminazione nell’impiego, nell’esercizio di una professione e promozione della diversità**

Il Gruppo PSA si impegna a fare in modo che nessun individuo venga escluso dall'assunzione o dallo sviluppo della propria carriera sulla base della propria origine, sesso, stile di vita, orientamento sessuale, età, status familiare, stato di gravidanza o maternità, caratteristiche genetiche, appartenenza o non-appartenenza, reale o presunta, a un gruppo etnico, nazione, razza, opinioni politiche, attività sindacali o mutualistiche, convinzioni religiose, aspetto fisico, cognome e stato di salute o disabilità (*Convenzione ILO n. 111*).

Il Gruppo PSA intende applicare e promuovere la miglior pratica in aggiunta e al di là dei requisiti legali, e combattere razzismo, sessismo, xenofobia e omofobia e, più in generale, l'intolleranza per le diversità e garantire il rispetto della privacy.

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

### **Articolo 1.7 - Sicurezza, condizioni di impiego e salute**

Per il Gruppo PSA, l’unico obiettivo accettabile è quello di lavorare senza incidenti. Il Gruppo si impegna a garantire che vengano messe in atto efficaci politiche di prevenzione per la salute e la sicurezza sul lavoro nei vari stabilimenti, sotto forma di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro che coinvolga tutti, comprese le parti sociali, in base al loro livello di responsabilità (*Convenzione ILO n. 155*).

### **Articolo 1.8 – Condizioni d’impiego interessanti**

Il Gruppo PSA adotta un sistema retributivo in linea con le pratiche dei mercati 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 corrispondono almeno al minimo legale, agli stipendi minimi per ciascuna categoria professionale o allo stipendio concordato nei contratti collettivi, permettendo così di garantire ai dipendenti condizioni di vita dignitose.

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

In conformità alla legislazione e/o ai contratti collettivi nazionali nei paesi in cui il Gruppo è presente, il diritto di ferie pagate viene effettivamente concesso ai dipendenti.

### **Articolo 1.9 - Lotta alla corruzione e prevenzione dei conflitti di interesse**

Il Gruppo PSA si impegna ad agire contro la corruzione in ogni sua forma (attiva, passiva, pubblica, privata, diretta o indiretta, pagamenti agevolativi, tangenti, clientelismo, corruzione, vantaggi illegali, distrazione di denaro pubblico, favoritismo, conflitto di interessi).

Il Gruppo non tollera in alcun caso tali pratiche e adotta opportune misure anti corruzione: una carta etica, un codice di condotta anti corruzione, una mappatura dei rischi di corruzione, un sistema di allerta, metodi specifici di controlli contabili. Fa in modo di mettere in guardia e sensibilizzare i dipendenti su questo problema per mezzo di varie misure contrattuali, comunicazione e formazione. Il Gruppo PSA comunica tali requisiti ai propri clienti, fornitori, partner e intermediari, verificandone l'applicazione da parte di quest'ultimi.

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 familiare, conformemente a quanto contenuto nelle disposizioni della carta etica del Gruppo e devono rendere noti i conflitti di interesse in essere, al fine di poterli escludere nei casi di processi decisionali.

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, nel rispetto delle regole che impediscono l'utilizzo di informazioni privilegiate.

## **CAPITOLO 2: REQUISITI SOCIALI CONDIVISI DA TUTTI I PROTAGONISTI DELLA CATENA DEL VALORE**

Il Gruppo PSA si impegna a comunicare il presente accordo ai propri partner industriali e reti di distribuzione e chiede che questi applichino i principi e le convenzioni internazionali menzionati nel preambolo e nel capitolo 1.

Nel quadro di bandi di gare d'appalto, il Gruppo PSA si impegna a garantire che il rispetto dei diritti umani come definito al precedente capitolo sia un criterio determinante nella selezione dei fornitori.

Il Gruppo PSA ha istituito rapporti contrattuali diretti con oltre 7.000 fornitori (di primo livello) dai quali richiede il rispetto degli impegni di responsabilità sociale e ambientale (IRS) formulati in una Carta per l'approvvigionamento responsabile che fa riferimento al presente accordo. Firmando questa carta, i fornitori di primo livello si impegnano ad usare questi stessi criteri IRS per selezionare i propri subappaltatori (fornitori di secondo livello del Gruppo PSA). Così, questi criteri devono essere trasmessi a ciascun livello della catena di subappalto, nel quadro dei rapporti contrattuali diretti tra un committente e il suo fornitore.

Il Gruppo PSA ha posto in essere un piano di due diligence relativo al rispetto dei diritti umani a seguito delle raccomandazioni dell'OCSE, attraverso le seguenti sei azioni:

1. Impegno pubblico a favore dei diritti umani. Questo impegno è integrato operativamente nel processo di approvvigionamento, essendo il rispetto dei diritti umani un criterio determinante sia per la selezione di nuovi fornitori che per il mantenimento dei fornitori esistenti nella lista.
2. Mappatura del rischio di mancato rispetto dei diritti umani secondo un approccio analitico per paese, per prodotto e per processo decisionale che consenta al team di approvvigionamento di focalizzare l'attenzione sulle parti o gruppi di beni identificati come potenzialmente a rischio.
3. Azioni preventive per affrontare i rischi identificati. I fornitori sono valutati da terze parti. Il Gruppo PSA richiede periodiche rivalutazioni da queste terze parti per garantire che la selezione dei fornitori durante i bandi di gara d'appalto tenga in considerazione il livello più recente di prestazioni IRS. L'attuazione dei principi IRS del Gruppo PSA s'inscrive in un approccio che garantisce il progresso e fornisce assistenza ai fornitori. Il Gruppo si riserva il diritto di eseguire o far eseguire ad altri delle revisioni dei fornitori in qualsiasi momento, per verificare la conformità delle loro pratiche ai requisiti del Gruppo, come specificato nella Carta per l'approvvigionamento responsabile.
4. L'attuazione di misure correttive richieste per i fornitori potenzialmente o effettivamente coinvolti nella violazione dei diritti umani. Ogni mancato rispetto dei principi enunciati diventa oggetto di piani per azioni correttive, fino a sanzioni che prevedono la rimozione dalla lista dei fornitori.
5. Monitoraggio dei piani d'azione: il fornitore effettivamente o potenzialmente responsabile per la violazione di diritti umani deve dimostrare la messa in atto di azioni correttive concordate con il Gruppo PSA, seguendo un calendario stabilito in funzione della gravità della non conformità. Il Gruppo effettuerà una rivalutazione o una revisione al fine di confermare la permanenza di tale fornitore nella lista. Il piano di azioni correttive potrà riguardare la catena di produzione del fornitore.
6. Comunicazione relativa alle azioni attuate: alle parti sociali viene presentata annualmente una panoramica all'interno del quadro di bilancio del presente accordo. Il rapporto annuale IRS del Gruppo PSA rende pubblici tali risultati.

Le segnalazioni fatte dalle organizzazioni sindacali nel contesto del monitoraggio dell'applicazione del presente accordo per riscontrare violazioni da parte dei fornitori si tradurranno in azione da parte della gestione dell'approvvigionamento del Gruppo PSA per ottenere spiegazioni dal fornitore responsabile delle violazioni e per porre rimedio ai problemi riscontrati. Dunque, l'applicazione del presente accordo quadro mondiale è pienamente incorporata nel processo di allerta attuato dal Gruppo PSA.

Un processo specifico verrà inoltre messo in atto per le piccole aziende fornitrici e subappaltatrici, per consentire loro di introdurre gli standard internazionali citati sopra in modo progressivo.

Inoltre, nei principali paesi in cui opera, il Gruppo PSA si impegna a partecipare a scambi strutturati all'interno del settore automobilistico e a promuovere il dialogo

sociale a livello di settore, soprattutto sul tema dell'anticipazione delle mutazioni economiche, tecniche, industriali e sociali.

### **CAPITOLO 3: VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DELL'ATTIVITÀ DELL'AZIENDA SUI TERRITORI NEI QUALI IL GRUPPO È PRESENTE**

Il Gruppo PSA 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 è presente.

In ogni paese in cui è presente, il Gruppo PSA privilegia quindi le risorse umane locali, per destinarle agli impieghi disponibili, sviluppando, ogni qual volta sia possibile, l'integrazione locale, facendo affidamento sul tessuto industriale locale.

In caso di modifiche alla propria attività, il Gruppo PSA s'impegna a informare a monte le autorità nazionali, cooperando con le stesse nel rispettare gli interessi locali.

Tramite la propria Fondazione, il Gruppo PSA contribuisce allo sviluppo locale, sostenendo le strutture di interesse generale o le associazioni sparse nel mondo, con attenzione alle aree di sviluppo del Gruppo e ai suoi bacini d'impiego. Nella convinzione che la mobilità sia un tema mondiale della società contemporanea, un fattore di autonomia, di progresso, di integrazione sociale e che essa costituisca un diritto per ogni individuo, la Fondazione PSA basa i propri interventi sul supporto ai progetti per la mobilità che preservino il principio di solidarietà.

### **CAPITOLO 4: L'IMPEGNO DEL GRUPPO PSA PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE** e in particolare per 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 PSA 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 conservazione delle risorse naturali e la minimizzazione dell'impatto ambientale delle attività del Gruppo.

#### **Articolo 4.1 – Rispetto delle risorse naturali tramite il controllo del loro consumo**

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

## **Articolo 4.2 – Lotta contro il cambiamento climatico e riduzione dell'impatto sull'ambiente naturale e le terze parti**

Il Gruppo PSA contribuisce a combattere il cambiamento climatico identificando fonti dirette e indirette di emissioni di gas ad effetto serra (GES), misurandole e attuando misure per ridurre le emissioni di GES dirette o indirette. Il Gruppo PSA sta lavorando allo sviluppo di prodotti più rispettosi dell'ambiente in termini di emissioni di anidride carbonica e di inquinanti e rispetto all'uso di risorse naturali.

Il Gruppo PSA intende mettere in atto dei metodi produttivi il cui impatto sull'ambiente sia il più lieve possibile, facendo affidamento sul presente accordo.

I danni arrecati all'ambiente naturale sono controllati gestendo l'inquinamento a carico dell'aria, la contaminazione del suolo, le emissioni nell'acqua, lo smaltimento dei rifiuti e delle sostanze pericolose, come pure altri fattori aventi un impatto sull'ambiente e su terze parti (rumore, odori, ecc.).

## **Articolo 4.3 – Gestione dell'ambiente e altri aspetti comportamentali**

### **Gestione dell'ambiente**

Nei vari siti produttivi del Gruppo, tutti certificati, è in atto un sistema di gestione ambientale (SGA), fondato sulla norma ISO 14001. Il sistema SGA coinvolge tutta la dirigenza 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, in tutti i siti, il Gruppo mira ad aumentare la consapevolezza e a sviluppare le competenze dei propri dipendenti rispetto alle sfide ambientali.

Il Gruppo PSA, in collaborazione con le parti sociali, propone delle soluzioni che permettano ai propri dipendenti di evitare l'inquinamento ambientale, ad esempio, razionalizzando gli spostamenti legati al lavoro e alla pendolarità e promuovendo comportamenti più ecologici.

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

Il Gruppo PSA si impegna a promuovere la tutela dell'ambiente tra i propri clienti, fornitori e altri soggetti interessati.

## **Articolo 4.4 – Informazione dei rappresentanti del personale e delle organizzazioni sindacali**

Il Gruppo PSA s'impegna a garantire 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 della riunione del Comitato mondiale.



## **PARTE SECONDA:**

### **UNA POLITICA DELLE RISORSE UMANE PER SVILUPPARE IL CAPITALE UMANO DEL GRUPPO PSA**

#### **CAPITOLO 1: SVILUPPARE COMPETENZE ED EMPLOYABILITY**

##### **Articolo 1.1 - Gestione delle competenze**

Offrire a ciascun dipendente opportunità di avanzamento professionale costituisce una delle maggiori sfide del Gruppo PSA.

In un contesto in continua evoluzione professionale, la politica delle risorse umane del Gruppo ha, come obiettivo speciale, quello di sostenere nel loro sviluppo professionale quei dipendenti che desiderano salvaguardare e migliorare il loro futuro in tutti i paesi, in tutte le loro diversità, garantendo pari opportunità per tutti.

La diversità delle loro professioni rappresenta un valore sia per l'azienda che per i propri dipendenti. Iniziative di supporto consentono ai dipendenti di crescere all'interno dell'azienda.

In ogni paese, il Gruppo concilia lo sviluppo delle competenze con le opportunità di carriera internazionali.

##### **Articolo 1.2 - Valutazione, piani di sviluppo personale e aggiornamento delle competenze**

Le competenze dei dipendenti sono le leve che agiscono sullo sviluppo delle prestazioni e della carriera. Tali competenze vengono valutate per consentire ai dipendenti di eseguire una diagnosi e di definire un piano di sviluppo personale.

Il Gruppo PSA offre a ciascun dipendente l'opportunità di discutere regolarmente del proprio sviluppo di carriera con il proprio dirigente, tenendo conto delle necessità e delle richieste del dipendente e di quelle dell'azienda. Tali discussioni assumono la forma di un colloquio sullo sviluppo della carriera strutturato e formale, che prevede la possibilità di ricorso in caso di disaccordo.

Ciò costituisce un momento di scambio specifico sullo sviluppo professionale di ciascun dipendente e tocca anche questioni quali il modo di trovare il giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Il colloquio sullo sviluppo professionale si conclude con la realizzazione di un piano di sviluppo utile e un momento di scambio di opinioni tra il dipendente e il suo manager.

Il Gruppo PSA intende offrire ad ogni dipendente di ogni categoria l'opportunità di essere valutato attraverso criteri oggettivi, sulla base delle sue competenze e delle situazioni concrete di lavoro.

### **Articolo 1.3 - I principi di mobilità**

Dare priorità alla mobilità interna è il principio adottato dal Gruppo PSA per rispondere alle necessità aziendali, sostenere l'employability e offrire opportunità di carriera ai dipendenti.

Il gruppo intende pubblicare offerte di lavoro, favorendo candidature volontarie, nell'ambito di un approccio basato sulla trasparenza e il rispetto per le pari opportunità.

Sostenere i dipendenti attraverso l'acquisizione di nuove competenze è una delle condizioni necessarie per la mobilità professionale. Il Gruppo pertanto è attento all'organizzazione di questo supporto, nonché al coinvolgimento della dirigenza e dei dipendenti.

Il Gruppo PSA consente a ciascun dipendente di formare e rafforzare la propria employability. A tale scopo, potranno essere attuati programmi di riqualificazione.

### **Articolo 1.4 - Organizzazione del lavoro negoziata per garantire competitività e impiego**

Adattando i metodi e l'organizzazione del lavoro, è possibile rafforzare la performance aziendale e il successo a lungo termine, tenendo conto della necessità di garantire condizioni di lavoro sane e sicure, limitando l'orario di lavoro e con misure relative ai periodi minimi di riposo e di vacanza.

Il Gruppo PSA si impegna a mantenere l'orario di lavoro uguale o inferiore alle ore stabilite dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi nazionali dei paesi interessati. Proibisce il ricorso a contratti di lavoro che non stipulino le ore o i giorni concordati e garantiti.

Il Gruppo PSA si impegna a rispettare il periodo di riposo e le vacanze periodiche che corrispondano almeno alle condizioni stabilite dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi nazionali in collaborazione con le parti sociali e in collegamento al capitolo 2 (Qualità della vita e benessere sul posto di lavoro).

Le fluttuazioni della domanda e la diversità del mercato automobilistico richiedono tempistiche e organizzazione del lavoro che siano definite e attuate nell'ambito del dialogo sociale e delle consultazioni, secondo la consuetudine e le regole che vengono negoziate e sono in vigore in ciascun paese.

### **Articolo 1.5 - Settori professionali PSA (chiamati "famiglie di lavoro" all'interno di PSA) e occupazioni (chiamate "professioni" all'interno di PSA)**

Il Gruppo PSA si basa su settori professionali e relative occupazioni. Tale approccio riguarda tutte le occupazioni del Gruppo e attraversa tutti i reparti.

Le occupazioni del Gruppo PSA sono in costante evoluzione sotto l'influenza degli obiettivi strategici del Gruppo e soprattutto delle nuove opportunità di penetrazione del mercato e di sviluppo dei servizi di mobilità. I settori professionali e le occupazioni del Gruppo forniscono una visione in prospettiva degli obiettivi strategici e delle competenze corrispondenti. Sono uno strumento di trasformazione che offre un supporto individuale e collettivo ai dipendenti.

Questo approccio per settore professionale rende possibile redigere programmi di sviluppo di competenze e la relativa modalità di acquisizione, percorsi di carriera che portano alla qualifica delle competenze e bisogni di competenza, come parte di una visione globale, trasversale.

Grazie al presente accordo, le parti convengono che è essenziale fornire a tutti i dipendenti le informazioni sulle prospettive delle loro professioni e, ove necessario, su eventuali modifiche alle quali prepararsi e sulla mobilità da considerare. Questo approccio responsabile spiana la strada alla costruzione di progetti di carriera da parte dei dipendenti e dell'azienda.

L'Osservatorio delle professioni e delle competenze posto in essere in Francia tramite un accordo aziendale soddisfa l'obiettivo di fornire visibilità alle mutazioni delle occupazioni e delle competenze e di presentare alle parti sociali e ai dipendenti i piani d'azione previsti per accompagnare le loro carriere. La dirigenza del Gruppo PSA farà in modo che tale approccio sia perseguito nei vari paesi.

#### **Articolo 1.6 - Accesso alla formazione**

L'aggiornamento delle competenze è fondamentale per le prestazioni e lo sviluppo dell'azienda e di ciascun dipendente.

L'azienda garantisce l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti per tutta la loro vita professionale, in collaborazione con il dipendente, che diventa protagonista. Ambizione del Gruppo è diventare un'azienda che apprende. Attua una varietà di mezzi per promuovere l'aumento delle competenze, lo sviluppo professionale e per essere di supporto ai dipendenti in tali cambiamenti. La formazione che porta a migliorare le competenze professionali si svolge durante l'orario di lavoro. L'obiettivo è quello di consentire ai dipendenti di apprendere in modo continuativo durante la loro vita professionale e di fare in modo che ciascun dipendente prenda parte ad almeno una sessione formativa ogni anno.

Il Gruppo PSA sta sviluppando l'apprendimento digitale per ampliare la gamma di metodi educativi disponibili per l'acquisizione delle competenze. L'apprendimento digitale comprende una varietà di interventi didattici: e-learning self-service, e-learning con tutor, lezioni virtuali, MOOC (massive open online courses) ecc., che creano nuove opportunità affinché i dipendenti possano essere protagonisti del proprio sviluppo delle competenze.

Il Gruppo PSA cerca modalità innovative e partecipative come "learning breaks" che possono essere organizzati in giorni specifici e su base collettiva, per promuovere la formazione di tutti i dipendenti come momento speciale.

Nel 2015, 73.659 dipendenti del Gruppo hanno partecipato ad almeno una iniziativa di formazione, con un tasso di accesso alla formazione globale del 76% a livello mondiale. L'obiettivo è di alzare tale percentuale a 85% all'anno, a partire dal 2019. Per raggiungere questo obiettivo, sarà necessario fornire risorse di formazione per tutte le categorie del personale, e rivolgere un'attenzione particolare alle situazioni in cui i dipendenti rimangono senza formazione per lunghi periodi.

Il Gruppo PSA attua una politica dell'impiego volta a rendere più semplice l'accesso dei giovani al mondo del lavoro. Si basa su un impegno responsabile nei paesi in cui è presente il Gruppo. Tale politica coinvolge spesso partenariati locali con servizi per l'impiego, scuole e università. Verrà data priorità e sarà incoraggiato il sistema di mentoring che favorisca la trasmissione della conoscenza. Allo stesso tempo, verrà posta particolare enfasi sull'apprendistato.

Le modalità di formazione sono determinate e introdotte nel contesto del dialogo sociale e delle consultazioni, secondo le pratiche e le regole negoziate e in vigore in ogni paese.

### **Articolo 1.7 - La politica della remunerazione complessiva**

Il Gruppo PSA attua una politica di remunerazione complessiva che include elementi individuali e collettivi, quantitativi e qualitativi, e che racchiude la remunerazione, le prestazioni sociali, lo sviluppo individuale e professionale e l'ambiente lavorativo.

Per distribuire ai dipendenti i frutti della crescita e della creazione di valore ai quali essi hanno contribuito con il loro impegno, vengono pagati a tutti i membri dello staff bonus collettivi collegati alle prestazioni dell'azienda.

Sin dal 2006, il Gruppo PSA ha costantemente posto in essere in tutti i paesi una struttura di prestazioni previdenziali a copertura dei rischi associati a morte, invalidità e incapacità.

Inoltre, il Gruppo PSA sta attuando, in tutti i paesi, piani pensionistici ad accantonamento definito per integrare le prestazioni derivanti dalle strutture obbligatorie. Fa in modo che i dipendenti godano di un piano di protezione sociale in caso di malattia e maternità, e offre piani di assicurazione sanitaria complementari. Tali dispositivi vengono adattati, nei diversi paesi, ai regolamenti locali.

## **CAPITOLO 2: METTERE LA QUALITÀ DELLA VITA E IL BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO AL CENTRO DELL'ESPERIENZA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO PSA**

### **Articolo 2.1 - Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro**

Il Gruppo PSA garantisce la salute e la sicurezza di tutti coloro che contribuiscono all'attività del Gruppo PSA, in qualsiasi parte del mondo. Tale impegno si riflette in un approccio strutturato inteso a ridurre i rischi e a gestire la sicurezza in tutte le situazioni lavorative.

Il principio fondante del Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro del Gruppo (SGSS) è che la sicurezza deve essere concepita, progettata e attuata giorno per giorno. A tutti i livelli dell'azienda, la dirigenza deve far rispettare gli elementi essenziali e il ricorso al SGSS come parte di un processo di miglioramento continuo.

Le parti sociali sono protagoniste essenziali nell'impostazione della prevenzione del rischio. Esse sono coinvolte in tutti questi processi, in particolare nell'ambito dei vari organi di igiene, salute e sicurezza previsti dalla legislazione locale.

Il Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro del Gruppo PSA è un'applicazione dei principi fondamentali dell'International Labour Organisation (ILO) in materia di sistemi di salute e sicurezza sul lavoro (ILO-OSH 2001). Questo sistema è applicato a tutti i livelli della struttura del Gruppo e progredisce per stadi di maturità fino alla completa appropriazione di una cultura della sicurezza da parte dei dipendenti.

## **Articolo 2.2 - Programma sanitario del Gruppo PSA**

L'attuazione di una politica della sicurezza e della salute del Gruppo si basa su un approccio strutturale alla salute e sulla realizzazione di iniziative locali per promuovere la salute dei dipendenti, la prevenzione di malattie professionali e il modo per rimanere in forma al lavoro.

Il Gruppo PSA afferma l'ambizione di rafforzare le proprie azioni a favore della salute e di creare una nuova dinamica per promuovere la salute individuale e collettiva. Lo scopo è quello di andare oltre gli sforzi convenzionali per prevenire problemi di salute legati alla professione e di fare in modo che ogni dipendente possa creare un capitale di salute durante la sua carriera.

Per ottenere tutto ciò, le questioni legate alla salute sono trattate come parte di un approccio strutturato e coordinato per l'intero Gruppo, sulla base dei seguenti principi:

- iniziative per la salute collegate ai tre livelli di prevenzione per proteggere la salute dei dipendenti sul lungo termine e quindi promuovere la conservazione del lavoro,
- la diffusione di uno standard dei "principi fondamentali della salute" che avanzi in tutte le aree geografiche,
- check up medici regolari per i dipendenti,
- valutazioni sanitarie periodiche della popolazione monitorata, presentate ai rappresentanti dei lavoratori, per attivare nuovi obiettivi di progresso.

Questo modo porterà al raggiungimento dell'obiettivo di acquisire conoscenze dettagliate su questioni sanitarie e sui loro fattori determinanti per mettere in atto e valutare, in consultazione con le parti sociali, piani di azione per miglioramenti complessivi.

Ogni anno, il Gruppo promuoverà il giorno della salute mondiale, per aumentare la consapevolezza dei dipendenti.

Il Gruppo PSA e i rappresentanti dei dipendenti si impegnano a partecipare al programma "Healthy Workplaces", promosso dall'Unione europea e dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, in conformità al quadro fissato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS). Questo impegno darà slancio al programma sanitario del Gruppo per applicare un approccio mondiale che incoraggi tutti i paesi a condividere le buone pratiche attuate.

### **Articolo 2.3 - Promuovere il benessere lavorativo e la motivazione**

Sviluppare il benessere lavorativo e prevenire il rischio psicologico sono interventi che fanno parte degli sforzi per mantenere la salute e la sicurezza sul lavoro. Si tratta di azioni che contribuiscono alla performance dell'azienda e all'interesse collettivo della società nel suo complesso.

Dunque, il Gruppo PSA porrà in essere una politica sanitaria volta innanzitutto alla prevenzione delle malattie che possono insorgere o svilupparsi in relazione alle attività lavorative, compresi gli ambiti di rischio psicologico, la prevenzione di casi di molestia, di stress, di problemi muscolo-scheletrici, di rischi chimici e rischi sulla strada. Strumenti di allarme verranno utilizzati con la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori.

Nel 2007, con il supporto della comunità dei medici, il Gruppo PSA ha avviato lo sviluppo di perizie in molti paesi, per identificare fattori di stress e di motivazione/demotivazione, valutarli e mettere in atto iniziative multidisciplinari per prevenire situazioni di rischio psicologico. Il metodo ESSP (dall'acronimo francese per Valutazione e monitoraggio dello stress lavorativo), ampiamente sviluppato dal Gruppo PSA, si basa su un questionario relativo al monitoraggio periodico della salute, compilato dai dipendenti in modo volontario. Il metodo comprende una serie di strumenti per fornire supporto individuale o collettivo e per lanciare azioni che contribuiscano a prevenire il rischio psicologico come pure a promuovere il benessere lavorativo e la motivazione.

Il Gruppo PSA si impegna a migliorare costantemente gli aspetti ergonomici delle postazioni di lavoro e a trovare per ogni dipendente una posizione appropriata alle sue attitudini, senza discriminazioni. Inoltre, il Gruppo si impegna a lavorare sulla riduzione dei carichi fisici, posturali, cognitivi e mentali, nonché a promuovere il benessere sul lavoro.

Il Gruppo incoraggia, poi, gli interventi delle parti interessate nel settore sanitario per introdurre iniziative di informazione e prevenzione rivolte ai dipendenti su temi quali il fumo, l'alcolismo, la dipendenza dalle droghe, AIDS e malattie a trasmissione sessuale.

Attraverso il presente accordo, le parti si impegnano ad attuare un piano d'intervento per porre in essere piani d'azione operativi per prevenire e affrontare i rischi sanitari.

#### **Articolo 2.4 - Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa**

Stabilire un buon equilibrio tra casa e lavoro contribuisce alla qualità della vita nel posto di lavoro, alla prevenzione dello stress e a migliorare le prestazioni dell'azienda.

All'interno del Gruppo PSA, gli standard lavorativi promuovono pratiche a supporto dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare in due aree: l'uso corretto di nuove forme digitali di comunicazione (e-mail, telefoni cellulari, social network ...) e l'organizzazione di riunioni efficienti, pur garantendo il diritto di disconnettersi.

Il telelavoro è un metodo di lavoro innovativo. Esso promuove un miglior equilibrio casa-lavoro e migliora le condizioni di lavoro nella misura in cui tiene in considerazione le aspirazioni dei dipendenti e rispetta l'organizzazione del lavoro stabilita dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi nazionali. Il telelavoro sta entrando in uso all'interno degli strumenti digitali del Gruppo PSA.

Il telelavoro verrà promosso ovunque possibile, a seconda dell'organizzazione, delle occupazioni e dei regolamenti locali. Ciascun paese adotterà una definizione delle forme accettabili di telelavoro e i criteri di idoneità secondo l'organizzazione e i regolamenti. Il Gruppo PSA favorisce un approccio basato su prove preliminari. A seguito dei risultati positivi ottenuti in Francia, Brasile, Argentina, Belgio e Spagna, sono stati sviluppati dei piani per ampliare il telelavoro, a seconda delle necessità e degli interessi, promuovendo tale pratica in più paesi.

L'organizzazione del telelavoro fa parte di un'iniziativa negoziata a livello locale tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori.

#### **Articolo 2.5 - Garantire la parità di genere e la diversità nel lavoro**

Nel 2016, il Gruppo PSA ha adottato i Women's Empowerment Principles, un'iniziativa delle Nazioni Unite e delle Donne delle Nazioni Unite, che incoraggia le aziende a promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità. Questo nuovo impegno riflette gli sforzi del Gruppo per attuare la propria politica di uguaglianza di genere e diversità a livello mondiale.

Il Gruppo PSA persegue una politica attiva sull'uguaglianza di genere. Lo scopo di tale politica è di creare un valore aggiunto e contribuire alla performance economica. Con i Women's Empowerment Principles, il Gruppo ha adottato uno standard riconosciuto a livello internazionale, applicabile a tutte le proprie aziende in tutti i paesi. Tale standard sarà utilizzato per valutare cosa sia stato fatto nei vari paesi, al fine di identificare nuove iniziative di sviluppo e promuovere le migliori pratiche.

Gli obiettivi e gli impegni presi dal Gruppo riguardano:

- la diversità di genere nelle occupazioni,
- processi legati alle risorse umane che garantiscano il lavoro e l'uguaglianza salariale,
- accesso delle donne a tutti i livelli di responsabilità.

I numeri riflettono il progresso registrato dal Gruppo su questo tema: le donne costituiscono il 19% della forza lavoro complessiva, oltre il 20% dei dirigenti e 1/3 degli ingegneri e dirigenti al di sotto dei 30 anni. Le donne costituiscono il 13% dei dirigenti senior ed executive. L'obiettivo del Gruppo è di incrementare questo dato fino al 20% nel medio termine. Questi indicatori fondamentali sono monitorati in tutte le regioni.

### **Articolo 2.6 - Promuovere la diversità e prevenire discriminazioni**

Per il Gruppo PSA, la diversità dei dipendenti e delle culture è fonte di valore aggiunto e di performance economica, a patto che vengano garantite pari opportunità. Incoraggiando tutte le competenze e sostenendo il loro pieno potenziale, il Gruppo è in grado di affrontare le sfide delle prestazioni collettive e dell'espansione internazionale.

Il tema sociale riguarda tutti i paesi nei quali il Gruppo è presente. Guardando oltre i requisiti di legge, il Gruppo PSA si impegna ad applicare e promuovere le migliori pratiche nella gestione delle risorse umane. Ciò significa porre l'enfasi sulle competenze per accedere all'impiego e allo sviluppo delle carriere, e incoraggiare pratiche di gestione inclusive. Con questa forma di gestione, ogni individuo viene valutato per il proprio merito e non viene tollerato alcun tipo di discriminazione. Il Gruppo PSA non tollera il razzismo, la xenofobia, il sessismo o l'omofobia. Per garantire che tale politica funzioni nella pratica, si stanno mettendo in atto, rendendole disponibili ai dipendenti all'interno del Gruppo, procedure di rilevamento e risoluzione.

Il Gruppo PSA ha assunto un Impegno Diversità nel Mondo, che esprime la propria politica sulle pari opportunità e che promuove la diversità nel mondo. Tale impegno fornisce uno standard per i paesi affinché possano valutare le proprie pratiche e perseguire uno sviluppo.

### **Articolo 2.7 - Sostenere la trasformazione digitale del Gruppo**

L'ambizione del percorso professionale dei dipendenti del Gruppo PSA include lo sviluppo di risorse digitali e la messa in campo di nuovi metodi di lavoro più collaborativi. Per sostenere la trasformazione digitale verranno attuate una serie di iniziative.

Un "passaporto digitale", che comprenderà una base comune di conoscenze, verrà reso disponibile ai dipendenti tramite il sito Learn'In.

Utilizzando le risorse digitali, l'azienda desidera inoltre semplificare il lavoro quotidiano e facilitare la vita a tutti i dipendenti nel loro ambiente lavorativo. La trasformazione digitale dell'azienda sarà supportata da strumenti di comunicazione che favoriscano metodi di lavoro collaborativi, snelli e trasversali, in particolare con l'attuazione di un social network aziendale.

A sostegno di tale processo, il Gruppo sta trasformando le aree di lavoro, ponendo l'enfasi sulle forze collettive con posti di lavoro collaborativi oltre a zone di incontro informali, mettendo anche a disposizione nuove tecnologie di comunicazione. Le

opportunità offerte dalle risorse digitali fanno parte di questa riconfigurazione. Adottare un'organizzazione del lavoro basata su metodi collaborativi al fine di promuovere un approccio trasversale, condividere informazioni, sviluppare sinergie e contribuire ad un'interazione più semplice e snella tra i dipendenti, porrà il Gruppo PSA ai massimi livelli mondiali.

Questa trasformazione dell'organizzazione e delle condizioni lavorative di ciascun dipendente dovrà essere il tema delle consultazioni e degli scambi tra la dirigenza e i rappresentanti dei dipendenti.

### **CAPITOLO 3: RAFFORZARE LE STRUTTURE DEL DIALOGO SOCIALE**

I firmatari sottolineano il ruolo essenziale svolto dai sindacati nel sostenere il dialogo e la coesione sociale all'interno dell'azienda. Il Gruppo PSA favorisce un rapporto di fiducia e trasparenza per effettuare cambiamenti nell'azienda.

#### **Articolo 3.1 - Organizzazione del dialogo sociale transnazionale**

**Comitato mondiale:** organo unico che riunisce i rappresentanti dei dipendenti del Gruppo PSA a livello mondiale, con un campo di applicazione che si estende a tutte le regioni;

**Comitato aziendale europeo:** organo transnazionale di informazione e discussione avente come campo di applicazione lo Spazio economico europeo;

**Comitato strategico congiunto:** organo di informazione e discussione che si occupa esclusivamente delle sfide e strategie dell'azienda.

#### **Articolo 3.2 - Il Comitato mondiale**

Il Comitato mondiale istituito nel 2010 ha visto rafforzare il proprio ruolo. Il Comitato mondiale è l'organo unico che riunisce i rappresentanti dei dipendenti del Gruppo PSA a livello mondiale. Rientra negli sforzi di co-costruzione condotti a livello internazionale, con rappresentanti dei dipendenti dei principali paesi.

Ogni paese con almeno 500 dipendenti è rappresentato all'interno del Comitato mondiale. Il Comitato mondiale comprende un organo europeo (il Comitato aziendale europeo) ed un organo extra-europeo. Attraverso l'organo extra-europeo, i dipendenti della divisione automobilistica del Gruppo PSA godono della rappresentanza mondiale.

Riflettendo l'attività mondiale del Gruppo, il Comitato mondiale rende possibile la condivisione del piano strategico del Gruppo da parte di tutte le regioni e facilita il dialogo con i rappresentanti dei dipendenti. Gli interventi della politica delle risorse umane a livello mondiale vengono presentati e monitorati ad ogni riunione.

Il Comitato mondiale è presieduto dal presidente del Comitato esecutivo del Gruppo PSA o da un suo delegato. Ogni amministratore delle regioni mondiali riferisce al Comitato mondiale sui risultati della regione.

Inoltre, il Comitato mondiale è l'organo che controlla il presente accordo.

Solitamente, si riunisce una volta all'anno. Per disporre di sufficiente tempo per le discussioni e per monitorare adeguatamente il presente accordo, le riunioni sono organizzate su un arco di tempo minimo di due giorni.

Le riunioni ordinarie possono essere convocate in tutte le regioni PSA, senza distinzione. Alcune riunioni potranno essere organizzate utilizzando impianti di teleconferenza in via sperimentale.

Le trasferte dei membri del Comitato mondiale sono organizzate dalla dirigenza locale del Gruppo PSA, che coprirà tutte le spese di viaggio. Il tempo trascorso in viaggio e per presenziare alle riunioni è considerato orario di lavoro.

Qualora un punto dell'ordine del giorno dovesse riguardare un paese particolare, un rappresentante dei dipendenti di quel paese verrà invitato alla riunione.

Ogni riunione plenaria del Comitato mondiale è preceduto da un incontro preparatorio dei rappresentanti dell'organo. Viene riservato del tempo nel quale i rappresentanti del Comitato mondiale possano discutere con i rappresentanti di IndustriALL Global Union e di industriAll European Trade Union.

### **Articolo 3.3 - Il Comitato strategico congiunto**

Visto il loro ruolo di parti sociali, i sindacati vengono informati sugli obiettivi e sulle strategie dell'azienda, come pure sulla sua performance. Tutti i progetti di trasformazione con un impatto consistente sulle condizioni lavorative sono preceduti da un dialogo sociale e dall'attuazione di appropriate misure di supporto.

Il Comitato strategico congiunto è un organo supplementare di dialogo e discussione istituito nel 2007 ed ampliato a livello europeo con l'accordo del 19 giugno 2008. Consente discussioni riservate ad uno stadio iniziale e una maggiore comprensione di obiettivi, strategie e fini perseguiti dal Gruppo.

Il ruolo del Comitato strategico congiunto è stato rafforzato più volte. I piani di medio termine vengono ora presentati a questo comitato ogni anno. L'informazione viene poi passata ad ogni centro produttivo ed impianto in Europa.

Il Comitato strategico congiunto amplierà i propri membri. Oltre alla rappresentanza specificata nell'accordo del 19 giugno 2008, un rappresentante dei sindacati della Slovacchia farà parte del Comitato strategico congiunto. Alcuni rappresentanti non europei avranno la possibilità di partecipare al comitato.

Riflettendo l'organizzazione del Gruppo per regione, questo ampliamento significa che i cinque paesi con la maggior forza lavoro nella divisione automobilistica in

Europa sono ora rappresentati. Ciò sottolinea l'attinenza di adottare un punto di osservazione internazionale nella discussione di obiettivi strategici con i rappresentanti dei dipendenti, nonché la maturità delle pratiche del Gruppo in questo ambito.

#### **Articolo 3.4 - Collegamenti tra diversi livelli di rappresentanza dei dipendenti all'interno del Gruppo PSA**

Il Comitato mondiale è l'organo unico che riunisce i rappresentanti dei dipendenti del Gruppo a livello mondiale. Quando discute una questione relativa all'andamento generale dell'azienda e i suoi obiettivi strategici, tutti i membri hanno il medesimo diritto di porre domande o di esprimere la propria opinione. Per facilitare la preparazione delle riunioni, tutti i rappresentanti possono partecipare ad una riunione congiunta, senza dirigenza presente, con interpreti, il giorno precedente la riunione plenaria.

Il Comitato aziendale europeo è stato fondato con l'accordo datato 10 luglio 1996. Il suo ruolo è stato rafforzato da una clausola addizionale il 7 luglio 1999 sull'introduzione di un Comitato di collegamento. L'accordo del 23 ottobre 2003 ha apportato ulteriori modifiche, consentendo al Comitato aziendale europeo di adeguarsi ad un contesto in mutazione e conferendogli regole operative che rimangono valide tutt'oggi. Garantendo l'omogeneità delle informazioni trasmesse, il Comitato del Gruppo francese esercita e conduce il proprio ambito di competenza e i propri doveri come parte del Comitato aziendale europeo. La delegazione francese del Comitato europeo costituisce il comitato francese.

Il Comitato strategico congiunto è un organo supplementare per il dialogo e la discussione a livello europeo. Esso consente discussioni riservate ad uno stadio iniziale e una maggiore comprensione di obiettivi, strategie e fini perseguiti dal Gruppo.

Queste varie entità non sono sostitutive le une delle altre e lavorano nei propri ambiti di attività come sopra specificato.

## **COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO**

### **CAPITOLO 1: ATTUAZIONE E MONITORAGGIO**

L'accordo quadro mondiale viene applicato in ogni paese nel quale sono rappresentate entità che rientrano nell'ambito dell'accordo.

I firmatari si impegnano, tramite il dialogo sociale, a definire iniziative per i capitoli riguardanti la politica sulle risorse sociali, ambientali e umane del Gruppo che sono attuate con lo scopo di applicare il presente accordo quadro mondiale. Le parti accettano l'impegno ad attuare il presente accordo quadro mondiale garantendo la sua effettiva applicazione a livello locale, nel rispetto delle leggi nazionali. Le clausole del presente accordo non sono volte a sostituire le leggi, i regolamenti e le convenzioni locali.

Tuttavia, quando si tratta di standard fondamentali del lavoro e di giurisprudenza dell'ILO, esse devono prendere il posto della legislazione nazionale qualora quest'ultima risultasse meno favorevole delle rispettive convenzioni dell'ILO.

Il presente accordo è tradotto nelle lingue dei paesi nei quali il Gruppo è presente.

Informazioni sul presente accordo verranno fornite a tutti i dirigenti di riferimento e dipendenti. La sua divulgazione verrà facilitata tramite pubblicazione su Live'In, il portale Internet del Gruppo, e con diffusioni locali. I suoi principi e buone pratiche derivanti dalla sua applicazione saranno oggetto di comunicazione e promozione tra tutti i membri del personale. I neo-assunti verranno informati dell'esistenza del presente accordo.

Questo accordo sarà disponibile sul sito web di IndustriALL Global Union e industriAll European Trade Union.

Due copie del presente accordo quadro mondiale saranno inviate alla Direzione regionale delle imprese, della politica sulla concorrenza, del servizio consumatori, del lavoro e dell'impiego di Versailles, nonché al registro del tribunale delle imprese francese.

Il Gruppo PSA riconferma il proprio impegno a monitorare costantemente l'accordo e a valutarne l'applicazione. Si impegna altresì a gestire i ricorsi e i reclami presentati in riferimento all'applicazione del presente accordo e a garantire la dovuta diligenza rispetto ai fornitori nella propria catena di produzione.

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

In ogni paese, la dirigenza aziendale e i sindacati o rappresentanti dei dipendenti eseguiranno un monitoraggio annuale dell'applicazione dell'accordo quadro mondiale. Tale monitoraggio dell'applicazione verrà integrato nel funzionamento abituale del dialogo sociale locale. Verrà preparato un documento congiunto da parte dei firmatari del presente accordo, che consentirà a ciascun sindacato di fornire la propria opinione

nel contesto del monitoraggio annuale dell'applicazione del presente accordo nella propria filiale.

A livello di Gruppo, il monitoraggio dell'accordo verrà eseguito dal Comitato mondiale, alla presenza dei rappresentanti di IndustriALL Global Union e industriAll European Trade Union, firmatari del presente accordo.

L'applicazione del presente accordo verrà monitorata e valutata annualmente sulla base di un documento riassuntivo contenente una relazione sullo stato, indicatori fondamentali e principali clausole contrattuali adottate localmente, basate su ogni impegno espresso nel presente accordo.

## **CAPITOLO 2 - INTERPRETAZIONE E COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

In caso di eventuali controversie relative all'interpretazione o applicazione del presente accordo, i firmatari si impegnano a informarsi reciprocamente quanto prima, al fine di cooperare nella ricerca di una soluzione amichevole entro un ragionevole lasso di tempo. I firmatari concordano che:

- ogni dipendente ha il diritto di mettere in guardia la dirigenza di un sito e i sindacati su possibili violazioni o mancato rispetto dell'accordo. In nessun caso tale azione dovrebbe essere pregiudizievole per il dipendente;
- Per quanto possibile, le difficoltà saranno trattate localmente, sul posto, dalla dirigenza locale. Un dipendente che riveli violazioni dell'accordo può essere assistito da un rappresentante del sindacato locale. I firmatari saranno tenuti informati circa il corso delle discussioni e il loro risultato dalla dirigenza e dal rappresentante dei sindacati locali;
- Se non viene trovata una soluzione soddisfacente, la questione sarà trattata direttamente da parte dei firmatari, in collegamento con la dirigenza locale e i sindacati;
- Venendo a mancare una risoluzione, le parti avranno la possibilità di rivolgersi al tribunale competente nel luogo del quartier generale PSA, qualunque sia il luogo di perfezionamento dell'accordo e/o nonostante l'intercessione di una terza parte.
- Tutti i problemi incontrati e le soluzioni adottate saranno presentati durante la riunione annuale del Comitato mondiale.

## **CAPITOLO 3: DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente accordo è disciplinato dalla legge francese. La firma ivi apposta lo ha reso direttamente applicabile per un periodo indeterminato.

I firmatari possono presentare e approvare la revisione totale o parziale del presente accordo. Il presente accordo può altresì essere risolto da una delle parti firmatarie e cessare di essere valido dopo un periodo di tre mesi.

In caso di problemi di interpretazione o di controversie legali, 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.

I firmatari del presente accordo quadro mondiale sono:

- Il Gruppo PSA, gruppo automobilistico di livello mondiale, che 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 l'azienda è insediata e nei suoi diversi rami d'attività.
- IndustriALL Global Union, che rappresenta oltre 50 milioni di lavoratori in 140 paesi nei settori minerario, energetico e industriale, nonché la maggioranza dei sindacati nell'ambito delle attività del Gruppo, e che lotta per il miglioramento delle condizioni di lavoro e i diritti sindacali nel mondo;
- industriAll European Trade Union, che rappresenta 6,9 milioni di lavoratori nelle catene di produzione dell'industria manifatturiera e nei settori minerario ed energetico in Europa, e persegue i medesimi obiettivi.

Per il Gruppo PSA

Xavier Chéreau  
Direttore delle Risorse umane

per IndustriALL Global Union

Valter Sanches  
Segretario generale

Per industriAll European Trade Union

Luc Triangle  
Segretario generale

con

- la ratifica dei sindacati francesi:

Per FO Métaux

Per CFE-CGC Métallurgie

Per FGMM-CFDT

Per FTM-CGT

Per GSEA

Per CFTC

e con

- la partecipazione del segretario del Comitato del Gruppo PSA, l'organo che riunisce i rappresentanti dei dipendenti del Gruppo PSA a livello mondiale

Patrick Michel  
Segretario del Comitato del Gruppo