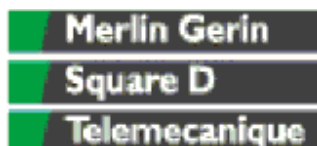




Accordo europeo sull'anticipazione del cambiamento

RUEIL-MALMAISON

12 Luglio 2007



Tra

Da una parte,

**Schneider Electric s.a.
43-45, Boulevard Franklin Roosevelt
92504 RUEIL-MALMAISON, France**

Rappresentata dal Sig. Jean-François PILLIARD, Direttore Generale Risorse Strategiche e Organizzazione

e

Dall'altra,

**La Federazione Europea Metalmeccanici (FEM)
International Trade Union House (ITUH)
Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10)
1210 Brussels, Belgium**

Rappresentata dal Sig. Bart SAMYN, Vice Segretario Generale

Si conviene quanto segue:

INDICE

Premessa	pag. 4
1. Campo di applicazione	pag. 5
1.1. Campo di applicazione; perimetro	
1.2. Campo di applicazione materiale	
2. Gestione anticipativa dei mestieri e delle competenze	pag. 5
2.1. Assi prioritari	
2.2. Sviluppare una politica proattiva di anticipazione/formazione	
2.3. Attuazione di una politica attiva di formazione	
2.4. Tutela dei dati personali	
3. Sviluppare il dialogo sociale a monte onde favorire la gestione anticipativa dei cambiamenti	pag. 6
3.1. Informazione sulla strategia del gruppo	
3.1.1. Informazione del Comitato Europeo di Schneider Electric	
3.1.2. Informazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello locale	
3.2. Consultazione sulle modalità di applicazione della strategia del gruppo	
3.2.1. Consultazione del Comitato Europeo	
3.2.2. Consultazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello locale	
3.3. Informazione e riservatezza	
4. In caso di evoluzione delle entità del gruppo con ripercussioni sull'impiego.....	pag. 8
4.1. Il Comitato Europeo Schneider Electric, luogo privilegiato del dialogo sociale in un'ottica di anticipazione	
4.2. Trasposizione dei principi del presente accordo a livello nazionale	
5. Attuazione dell'accordo	pag. 10
5.1. Regole relative all'applicazione dell'accordo	
5.2. Azioni di comunicazione e sensibilizzazione	
5.3. Interpretazione e controversie	
5.4. Monitoraggio e verifica dell'accordo	
6. Durata dell'accordo ed eventuale revisione / recesso	pag. 10
6.1. Entrata in vigore e durata dell'accordo	
6.2. Revisione	
6.3. Recesso	
7. Registrazione e pubblicità	

ALLEGATI: Glossario

Premessa

Schneider Electric, è un gruppo internazionale fortemente impiantato in Europa. Schneider Electric ritiene necessario disporre di una dinamica economica e sociale che gli consenta di far fronte alle evoluzioni permanenti del contesto nel quale opera.

Schneider Electric ha elaborato, e fa adottare da tutte le sue unità, il documento di riferimento " I nostri principi di responsabilità " ed ha aderito, nel 2003, ai principi del patto mondiale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, il " Global Compact ".

Onde perseguire il proprio sviluppo ed affrontare i vari aspetti economici e sociali e di sviluppo duraturo, Schneider Electric ha istituito presso tutte le sue unità il programma New², che copre il periodo 2005-2008 e sarà nel prossimo futuro seguito da altri programmi aziendali.

Al momento del lancio, ogni nuovo programma aziendale è presentato prioritariamente al Comitato Europeo, dopodiché è oggetto di informazione degli organi rappresentativi nazionali.

Le parti contraenti convengono che il presente accordo pone i principi minimi comuni di riferimento per le unità europee per la gestione dei cambiamenti di contesto generale e dei loro **eventuali** impatti sulla situazione dei dipendenti di Schneider Electric.

Il gruppo intende anticipare tali cambiamenti nell'obiettivo di **sviluppare** i percorsi professionali dei propri dipendenti. Le parti contraenti ricordano che un dialogo sociale di buona qualità è un fattore determinante del progresso di Schneider Electric.

Lo scopo del presente accordo è di gestire l'anticipazione del cambiamento promuovendo da una parte una pratica attiva del dialogo sociale sulle evoluzioni organizzative necessarie e dall'altra parte alcuni strumenti di adattamento, come il Piano delle Competenze, i Colloqui di verifica di Competenza o qualunque altra pratica di anticipazione e di adattamento delle competenze realizzata a livello locale, nonché lo sviluppo di adeguate politiche di formazione.

Esso mira a :

- Perennizzare il livello di competitività delle società interessate **e favorire uno sviluppo duraturo delle sue attività produttive esistenti.**
- Preservare e sviluppare l'impiegabilità dei dipendenti
- Sviluppare la competenza e l'evoluzione dei dipendenti, necessaria al loro adattamento ai nuovi contesti economici e strategici.

È destinato a garantire a tutti i dipendenti interessati un trattamento equo nell'obiettivo di rendere più sicuri i percorsi professionali.

Le parti desiderano sottolineare la specificità della presente iniziativa, intrapresa a livello europeo, che verte sulla stretta implicazione del Comitato Aziendale Europeo, in particolare attraverso il suo Bureau.

1. Campo di applicazione

1.1. Campo di applicazione; perimetro

Il presente accordo si applica a tutte le unità giuridicamente autonome di Schneider Electric in Europa (perimetro del Comitato Europeo come definito all'articolo 1 della convenzione relativamente al Comitato Europeo di Schneider Electric del 21 gennaio 1998 modificato dalla clausola aggiuntiva del 20 gennaio 2005).

1.2. Campo di applicazione materiale

Il presente accordo non può sostituirsi alle legislazioni nazionali e/o agli accordi collettivi e/o agli accordi aziendali, qualora questi siano più favorevoli.

2. Gestione anticipativa dei mestieri e delle competenze

Le parti firmatarie sono convinte che, in un ambiente in costante evoluzione, lo sviluppo delle competenze dei dipendenti del gruppo è una sfida di performance per l'impresa e, per il dipendente, una sfida volta a rendere più sicuro il proprio percorso professionale.

2.1. Assi prioritari

Onde favorire una gestione anticipativa degli mestieri e delle competenze, le parti convengono sulle seguenti priorità:

- Garantire un'informazione sulle priorità e le grandi previsioni di orientamento del gruppo
- Favorire l'identificazione e l'anticipazione delle esigenze di competenza e qualifica per ogni settore di attività ed in tutte le unità (**attuazione dei Piani di competenza e dei Colloqui di verifica di Competenza**)
- Sviluppare una politica di formazione attiva e accessibile a tutte le categorie professionali.

2.2. Sviluppare una politica proattiva di anticipazione /formazione

Per i firmatari dell'accordo, la gestione previsionale dei mestieri e delle competenze deve vertere in particolare sulle seguenti priorità:

- L'identificazione e l'anticipazione delle esigenze in termini di competenza e qualificazione per ogni settore di attività ed in tutte le unità poggiano sul referenziale professioni definito da Schneider Electric a livello mondiale .
- La realizzazione, almeno ogni tre anni, dei Colloqui Individuali di Competenza con ogni dipendente, che consenta di individuare azioni di sviluppo (formazione, percorsi professionali diversi, ... su base volontaria)
- Lo sviluppo di una politica di formazione attiva

Le parti ricordano che la formazione resta un mezzo privilegiato per anticipare le evoluzioni dei mestieri.

Esse convengono che una politica attiva di formazione passa attraverso:

- L'elaborazione di un piano formativo annuale che riprenda gli obiettivi individuati negli incontri locali sulla gestione previsionale dei mestieri e delle competenze
- L'accesso alla formazione per tutte le categorie professionali;
- La convalida delle competenze e delle qualifiche;
- L'informazione, l'affiancamento e la consulenza.

2.3. Attuazione di una politica attiva di formazione

Le parti hanno convenuto che spetta alle parti sociali a livello locale/dell'unità attuare tali obiettivi nel rispetto delle legislazioni e delle pratiche nazionali, considerando i seguenti elementi:

- quadro della gestione revisionale dell'impiego e delle competenze nell'unità;
- modalità di riconoscimento e di convalida delle competenze acquisite;
- orientamenti da assumere onde ovviare ad eventuali mancanze constatate sui temi di cui sopra;
- censimento dei metodi esistenti e ottimizzazione della loro mobilitazione.

I risultati verranno a consolidare la considerazione di tale dimensione previsionale nei piani di formazione futuri dell'unità.

Il processo così intrapreso dovrà iscriversi nell'ambito delle legislazioni e degli accordi collettivi esistenti e delle pratiche in vigore.

2.4. Tutela dei dati personali

Le parti convengono che gli strumenti da realizzare nella gestione previsionale dei mestieri e delle competenze devono essere conformi alle legislazioni nazionali relative alla tutela dei dati personali.

Dovrà essere altresì rispettata la procedura di autorizzazione realizzata dal Comitato di tutela dati personali Schneider Electric.

3. Sviluppare il dialogo sociale a monte onde favorire la gestione anticipativa dei cambiamenti:

3.1. Informazione sulla strategia del gruppo

Le parti convengono che l'anticipazione dei cambiamenti dell'azienda presuppone che la definizione delle priorità e dei grandi orientamenti del gruppo sia spiegata ai rappresentanti dei lavoratori il più a monte possibile.

3.1.1. Informazione del Comitato Europeo Schneider Electric

A tal fine, ogni anno il Comitato Europeo viene informato sulla strategia del gruppo, sul suo eventuale impatto sull'evoluzione delle esigenze in termini di competenza e sulle tendenze dell'evoluzione dei mestieri presso Schneider Electric .

Tali informazioni sono costituite dalle evoluzioni economiche prevedibili, in particolare

- le evoluzioni di mercato che possono avere un impatto sull'attività di gruppo
- i principali progetti di sviluppo e di adattamento
- le evoluzioni tecnologiche
- le evoluzioni organizzative
- le evoluzioni del perimetro (compresi, ove ciò sia possibile, i subappalti)
- le tendenze dell'impiego e le tendenze evolutive dei mestieri e delle competenze all'interno del gruppo

3.1.2. Informazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello locale

Ogni direzione locale dovrà a sua volta organizzare l'informazione dei suoi rappresentanti dei lavoratori sulla strategia di Schneider Electric e sulle sue eventuali conseguenze più importanti e prevedibili sul perimetro locale interessato.

L'informazione locale diffusa comprenderà le tendenze evolutive dell'occupazione, il quadro delle funzioni interessate e le evoluzioni di competenza da prevedere.

Verranno redatti un piano d'azione locale mirante ad anticipare tali evoluzioni ed un calendario di gestione.

3.2.Consultazione sulle modalità di applicazione della strategia del gruppo

3.2.1. Consultazione del Comitato Europeo

I piani d'azione transnazionali derivanti da tale strategia e presentati all'occorrenza in occasione della riunione annuale saranno oggetto di consultazione del Comitato Europeo **affinché le posizioni eventualmente esternate dai rappresentanti dei lavoratori durante l'incontro possano essere prese in considerazione nelle scelte da attuare.**

La nozione di « consultazione » che val la pena di ritenere per la comprensione del complesso delle disposizioni della presente convenzione è quella prevista dalla Direttiva 94/45/CE datata 22 settembre 1994 secondo la quale la consultazione è « *uno scambio di opinioni e lo stabilirsi di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o altro livello direttivo appropriato* ».

3.2.2 Consultazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello locale

L' applicazione dei piani d'azione transnazionali che derivano dalla strategia del gruppo saranno oggetto di un'informazione / consultazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello locale nelle unità interessate, secondo le disposizioni nazionali in vigore.

3.3. Informazione e riservatezza

I membri del Comitato Europeo ed i membri degli organi rappresentativi locali sono tenuti a mantenere riservate le informazioni loro comunicate come tali. In generale essi sono tenuti ad un obbligo di discrezione nei confronti dei terzi.

4. In caso di evoluzione delle entità del gruppo che comportino conseguenze in materia di occupazione

Le parti convengono che la gestione previsionale dei mestieri e delle competenze è la risposta da privilegiare per anticipare i cambiamenti nelle imprese e limitarne le eventuali conseguenze negative sull'occupazione.

4.1. Il Comitato Europeo Schneider Electric, luogo privilegiato del dialogo sociale in un'ottica di anticipazione:

Le parti convengono che il Comitato Europeo Schneider Electric, per la sua situazione strategica a livello europeo, è il luogo privilegiato di costruzione di un dialogo sociale di anticipazione che consenta di istituire un processo di informazione / consultazione precedente all'attuazione dei piani d'azione transnazionali, onde far fronte ai cambiamenti in modo costruttivo limitandone gli eventuali impatti negativi.

Così, mentre si prevedono progetti di cambiamenti organizzativi importanti, di portata transnazionale, che comporteranno conseguenze sull'occupazione, le parti convengono di fare riferimento alle disposizioni legislative nazionali ed a quelle dell'articolo 13 della convenzione del Comitato Europeo Schneider Electric che regola le circostanze eccezionali, le quali prevedono di istituire un processo di informazione / consultazione del Comitato Europeo e degli organi nazionali in tempi concordanti e in tempo utile.

4.2. Trasposizione dei principi del presente accordo a livello nazionale:

Nella gestione di eventuali conseguenze sociali a livello locale, in assenza di disposizioni nazionali almeno equivalenti, i partner sociali o parti abilitate a farlo dovranno affrontare i temi seguenti in particolare :

- Nella misura in cui ciò parrà loro realistico nei riguardi della situazione dell'unità interessata, sarà analizzata, contestualmente all'esame di soluzioni esterne, la ricerca di nuove attività interne al gruppo (commerciale, ReS, supporto, ...);
- possibilità di riclassificazione interna in seno a Schneider Electric a livello locale;
- azioni volte a favorire la riclassificazione esterna;
- affiancamento delle riclassificazioni tramite formazioni di adattamento alle riclassificazioni proposte;
- eventuali indennizzi specifici al di là delle legislazioni o degli accordi collettivi applicabili all'azienda interessata;
- possibilità di intervento sulla riattivazione del bacino di impiego quando le misure previste abbiano un impatto sull'economia del bacino di impiego locale.

Tutti i temi di cui sopra dovranno essere trattati nell'obiettivo di garantire un trattamento equo tra i dipendenti dei diversi paesi.

La realizzazione di questi temi dipenderà tra l'altro dall'ampiezza dei problemi occupazionali incontrati, dalla situazione del mercato del lavoro, dalle politiche locali attuate dai pubblici poteri, dalle trattative collettive o dall'attività di consulenti specializzati per l'aiuto alla riclassificazione locale e dalle pratiche e dalle culture nazionali nel settore.

5. Attuazione dell'accordo

5.1. Regole relative all'applicazione dell'accordo

L'effettiva attuazione dell'accordo poggia sul coordinamento tra il livello Gruppo e le unità locali.

Si conviene che il complesso delle disposizioni del presente accordo dovrà essere attuato nel corso dell'anno successivo alla sua entrata in vigore.

I membri del Comitato Europeo del paese interessato sono informati dalla Direzione nazionale sulle misure di attuazione del presente accordo nel paese interessato indipendentemente dall'unità nella quale operano.

Le parti sociali di ciascun paese rappresentato al Comitato Europeo sottoscrivono il presente accordo al livello paese, in vista dell'efficacia della sua applicazione locale.

Si conviene tra le parti firmatarie che farà fede il testo francese.

Il testo verrà tradotto in tutte le lingue dei paesi rappresentati presso il Comitato Aziendale Europeo.

5.2. Azioni di comunicazione e sensibilizzazione

Il presente accordo sarà oggetto di una presentazione alle direzioni locali e ai lavoratori delle varie unità onde favorirne la conoscenza.

5.3. Interpretazione e controversie

Le parti convengono che qualsiasi controversia relativa alla sua interpretazione o alla sua realizzazione sarà sottoposta ai firmatari .

Tali controversie saranno oggetto di un tentativo di risoluzione amichevole tra FEM e la Direzione entro un termine di tempo ragionevole e con spirito di massima collaborazione.

5.4. Monitoraggio e verifica dell'accordo

Sarà istituita una commissione di gestione composta da una delegazione FEM tra cui il coordinatore FEM e dal Bureau del Comitato Europeo. Una volta all'anno, in occasione di una riunione del Bureau del Comitato Europeo, tale commissione si riunirà onde fare il punto sull'attuazione dell'accordo presso le varie unità del gruppo.

Si conviene che in occasione di tale esame venga redatto un censimento delle azioni eventualmente attuate in ciascuno dei settori del presente accordo; esso darà luogo ad uno scambio di opinioni ed alla realizzazione di una base di « buone pratiche » accessibili al complesso delle unità del Gruppo.

Sulla base di tale esame saranno fatte alcune raccomandazioni volte a migliorare l'applicazione dell'accordo.

6 . Durata dell'accordo ed eventuale revisione / recesso

6.1. Entrata in vigore e durata dell'accordo

Le parti convengono che le disposizioni del presente accordo entreranno in vigore il giorno della sottoscrizione.

L'accordo avrà durata indeterminata.

6.2. Revisione

I firmatari potranno congiuntamente proporre la revisione, in toto o in parte del presente accordo.

Le proposte di revisione sostituiranno il testo precedente non appena ricevuta l'approvazione della Direzione e della FEM.

6.3. Recesso

Sia la Direzione sia la FEM avranno facoltà di recedere dal presente accordo.

Esso cesserà di essere applicabile dopo il recesso notificato con preavviso di tre mesi dalla Direzione o dalla FEM.

7. Registrazione e pubblicità

Il presente Accordo comporta 10 pagine numerate da 1 a 10.

È accompagnato da un allegato che include un glossario dei principali termini utilizzati, al fine di agevolarne la traduzione in ognuna delle lingue del Comitato europeo.

È depositato a cura della società Schneider Electric SA presso la DDTEPF (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) del dipartimento Hauts de Seine e presso il Conseil des prud'hommes (Collegio dei probiviri) di NANTERRE.

Letto, confermato e sottoscritto a Rueil-Malmaison, l'addì 12 del mese Luglio 2007

Per Schneider Electric sa

Per la FEM

Jean-François Pilliard
Direttore Generale Risorse
Strategiche e Organizzazione

Bart Samyn
Vice Segretario Generale

Firma

Firma