
GESTIRE E ANTICIPARE IL CAMBIAMENTO IN ARCELORMITTAL

PRINCIPI GENERALI

Il presente Accordo si applica a tutti i lavoratori delle società del gruppo ArcelorMittal nei paesi europei elencati all'appendice 1 dello stesso. Qualsiasi modifica di tale elenco è soggetta a ratifica di un emendamento fra i firmatari dell'Accordo.

I firmatari del presente Accordo si impegnano a rispettarne le disposizioni in tutto il perimetro interessato.

L'Accordo non si sostituisce alla legislazione nazionale e locale e/o a contratti aziendali nazionali, regionali o locali che fossero più favorevoli ai lavoratori. Le parti firmatarie intendono inoltre conformarsi a tutte le leggi e a tutti i contratti collettivi in essere a livello nazionale e aziendale nonché alle strutture e tradizioni del dialogo sociale.

Scopo dell'Accordo.

In un ambiente in costante evoluzione, anticipare il cambiamento è un fattore critico per poter mantenere e migliorare la sostenibilità dell'azienda.

Lo scopo del presente Accordo è di facilitare la gestione e l'anticipazione del cambiamento promuovendo un efficace dialogo sociale in merito ai cambiamenti in ArcelorMittal nonché gli strumenti accessori di adattamento, unitamente allo sviluppo di politiche di formazione adeguate.

Obiettivi:

- Salvaguardare e sviluppare la competitività delle società interessate e garantire lo sviluppo sostenibile delle attività di produzione in Europa;
- Preservare e sviluppare l'occupabilità del personale AM in Europa;
- Sviluppare le necessarie competenze e conoscenze nel personale affinché possa adattarsi alle nuove sfide economiche e strategiche.

L'Accordo definisce i principi minimi ai quali tutte le società incluse nella sua portata debbono fare riferimento, al fine di anticipare e gestire il cambiamento in modo socialmente responsabile. Tali principi non impediscono alle società interessate di sviluppare ulteriormente l'accordo a livello locale o di continuare a farlo o di continuarne l'applicazione dove sia già in essere.

1. SALVAGUARDARE L'OCCUPAZIONE E IL FUTURO DI ARCELORMITTAL

1.1. Mantenere gli strumenti e gli impianti

ArcelorMittal intende preservare tutti gli strumenti e gli impianti che sono attualmente 'in naftalina' o in fermo temporaneo al fine di poterli riavviare qualora la ripresa del mercato lo permetta.

ArcelorMittal metterà a frutto questo periodo per investigare l'attuale tecnologia di tali strumenti e impianti ed elaborare piani industriali per il futuro, ivi compresi:

- L'aggiornamento e rinnovo di macchinari e impianti;
- La preservazione delle competenze critiche;
- Il ruolo dei principali contraenti.

1.2. Mantenere la forza lavoro

ArcelorMittal riconosce il significativo capitale umano della sua forza lavoro e farà tutto il possibile per mantenerla, ricorrendo a tutte le possibili soluzioni alternative – inclusa la disoccupazione parziale/cassa integrazione (in Francia "*Chômage partiel*", in Germania "*Kurz Arbeit*" in Spagna "*Regulation temporal de empleo*") – e provvedendo alla formazione nei periodi di contrazione economica.

La formazione proposta dovrebbe essere disponibile per tutti i lavoratori e mirare a mantenere le competenze e le conoscenze della forza lavoro, offrendo possibilità di sviluppo e carriera ed esperienze di apprendimento lungo tutto il corso della vita, provvedendo alla manutenzione delle strumentazioni e dei macchinari dei siti, al loro rilancio e ai requisiti di sicurezza correlati.

ArcelorMittal non intende fare ricorso a licenziamenti unilaterali. Qualora, una volta esaurite tutte le possibili alternative, si profilassero dei licenziamenti, ArcelorMittal e i Sindacati si impegneranno ad avviare un processo volto a raggiungere una soluzione negoziata, in buona fede, in conformità con le legislazioni, usanze e culture nazionali, al fine di trovare soluzioni a lungo termine per il futuro dei bacini di occupazione.

Il dialogo sociale e la ricerca di soluzioni negoziate formano i concetti di base del presente Accordo quadro.

1.3. Mantenere il potere di acquisto

ArcelorMittal e i sindacati si impegnano ad avviare un processo volto a raggiungere una soluzione negoziata, in buona fede, in conformità con le legislazioni, tradizioni e culture nazionali:

- per mantenere il potere di acquisto della forza lavoro, limitando le perdite di salario in caso di disoccupazione parziale;
- per sviluppare piani di rendimento e incentivi, che possono rientrare nel quadro di una soluzione negoziata.

Le contrattazioni rispetteranno i Contratti collettivi di lavoro negoziati a livello nazionale e locale.

2. SOSTENERE I LAVORATORI NELLO SVILUPPO DELLE LORO COMPETENZE IN LINEA CON I CAMBIAMENTI ANTICIPATI E I RELATIVI REQUISITI IN TERMINI DI FUNZIONI E SPECIALIZZAZIONI

Resta inteso che lo sviluppo delle competenze e la formazione sono elementi indispensabili per mantenere la competitività e per garantire opportunità di occupazione ai lavoratori.

Al fine di promuovere una gestione delle funzioni e delle competenze capace di guardare in avanti, le priorità sono le seguenti:

- Fornire informazioni sulla strategia e le previsioni dell'azienda sulle sue principali aree di orientamento e sviluppo;
- Promuovere l'identificazione e anticipazione dei requisiti in termini di competenze e qualifiche per ogni campo di attività in tutte le entità;
- Sviluppare una politica attiva per la formazione accessibile a tutte le categorie professionali.

Linee guida della politica per la formazione

- Colloqui sullo sviluppo professionale personale (discutere i possibili orientamenti di carriera unitamente a piani personali di formazione ai fini di una mobilità interna volontaria);
- Sviluppo di un piano annuale collettivo per la formazione a livello locale in consultazione con i sindacati;
- Accesso alla formazione per tutti i dipendenti;
- Assistenza specifica per i lavoratori meno qualificati al fine di garantire il loro accesso alla formazione;
- Promozione e sviluppo della formazione lungo tutto l'arco della vita;
- Validazione delle competenze e riconoscimento dell'esperienza come elemento chiave nel quadro dello sviluppo delle carriere;
- Sviluppo di strumenti volti a incoraggiare i lavoratori a intraprendere la formazione: guida alla carriera e consulenza (consulenti di formazione, esperti esterni...);
- Mobilitazione di risorse finanziarie interne ed esterne – ricorrendo anche ai programmi disponibili a livello europeo, nazionale e locale – che servano di promozione, finanziamento e stimolo alla formazione;
- Creazione di partenariati con centri di formazione.

Le strutture e gli strumenti di informazione già in essere riguardo ai posti vacanti a livello corporate, nazionale e locale saranno ampliate per rendere tali informazioni più disponibili, tenendo conto delle possibilità e degli strumenti e disposizioni del gruppo (p. es. newsletter, job info points, sistemi informatici...) nonché dei vincoli derivanti dalla diversità delle lingue e delle strutture organizzative dell'azienda.

Per gestire il rinnovo delle competenze nel modo più efficiente sia per l'azienda che per il personale è opportuno promuovere ed estendere le migliori pratiche e strumenti fra cui il coaching, il tutorato e l'apprendistato.

Questo Capitolo del presente Accordo sarà ulteriormente elaborato e reso più concreto entro la fine del 2010.

3. UN DIALOGO SOCIALE ATTIVO E PERMANENTE COME CONDIZIONE PRELIMINARE A UNA GESTIONE CAPACE DI ANTICIPARE I CAMBIAMENTI

Le parti riconoscono l'importante ruolo del dialogo sociale a livello europeo, nazionale e locale. Il mantenimento di un dialogo sociale di alto livello, in particolare in un periodo di continui ridimensionamenti e fermi temporanei dei macchinari e degli impianti, dovrebbe avere la precedenza su tutto il resto.

Le parti promuoveranno il dialogo sociale ai livelli europeo e locale.

Il dialogo sociale in ArcelorMittal mira ad anticipare il futuro e preservare lo sviluppo sostenibile del Gruppo attraverso l'instaurazione di una relazione di fiducia permanente fra la direzione e i sindacati.

I principi e le linee guida delineati nel presente capitolo rappresentano gli standard minimi a sostegno dello sviluppo del dialogo sociale in tutte le società ArcelorMittal incluse nella portata del presente Accordo.

Gli strumenti del dialogo sociale sono l'informazione, la consultazione e la contrattazione. Tali strumenti sono utilizzati in modo diverso conformemente alle leggi, convenzioni o usanze nazionali. Gli organi statutari del dialogo sociale possono essere differenti (sindacati, organismi di rappresentanza dei lavoratori...), ma in tutti i paesi il dialogo sociale è basato sulla rappresentatività dei sindacati e sul rispetto delle direttive sociali dell'Unione europea e delle legislazioni nazionali.

Gli standard minimi per il dialogo sociale saranno definiti congiuntamente nelle società in cui non esistono ancora e saranno sviluppati nelle altre, strutturando la frequenza e il contenuto delle riunioni che si dovranno tenere con le parti sociali a tutti i livelli e garantendo la trasmissione delle relative informazioni al corretto livello dell'organizzazione.

Gli standard minimi saranno attuati nel rispetto delle legislazioni nazionali e non impediscono un ulteriore sviluppo a livello locale o un miglioramento permanente laddove siano già attuati.

Lo sviluppo degli standard minimi sarà rivisto su base annua dai comitati di controllo previsti al capitolo 4 del presente Accordo.

Rafforzare il ruolo del Comitato aziendale europeo e degli organismi nazionali di rappresentanza dei lavoratori

Onde rispettare le diverse competenze degli organismi di rappresentanza del personale a livello europeo, nazionale e locale, ArcelorMittal cercherà di informarli simultaneamente conformemente alle loro proprie e diverse prerogative.

L'informazione sulla strategia aziendale (inclusi piani industriali, innovazione e R&D), sulle prospettive per l'occupazione e sulle attività future dell'azienda nonché la consultazione (se necessaria) avverranno in modo tempestivo al fine di permettere l'espressione collettiva dei lavoratori ArcelorMittal e un'efficiente conduzione aziendale.

Ruolo dei Sindacati europei e nazionali

Oltre all'informazione e consultazione degli organismi di rappresentanza del personale europeo, nazionale e locale, il gruppo per il Dialogo sociale già in essere in ArcelorMittal è ridefinito e rafforzato.

Tale gruppo per il Dialogo sociale sarà composto da 12 rappresentanti dei sindacati e 12 rappresentanti della direzione ArcelorMittal (inclusi i team che hanno negoziato il presente Accordo).

Le missioni del gruppo per Dialogo sociale sono:

- Garantire uno scambio attivo e permanente ad alto livello sulla strategia del Gruppo;
- Fungere da osservatorio industriale e sociale;
- Esplorare congiuntamente la viabilità di tutti i siti;
- Monitorare e controllare il presente Accordo ai sensi del capitolo 4 dello stesso, fungendo da comitato di controllo a livello corporate.

La sua missione comprenderà inoltre la revisione dei seguenti indicatori:

- Contributo del gruppo alla produzione europea di acciaio;
- Evoluzione e tipologia degli investimenti, incluse le nuove tecnologie;
- Analisi e tipologie delle competenze fondamentali;
- Evoluzione della demografia e dell'occupazione;
- Analisi delle esigenze di formazione;
- Informazione sui subcontraenti.

4. COMITATI DI CONTROLLO

I comitati di controllo sostengono il dialogo sociale come definito al capitolo 3.

La loro missione è di identificare i problemi esistenti e proporre le soluzioni possibili. Essi saranno i soli e unici organismi a soprassedere all'attuazione e interpretazione del presente Accordo e redigeranno una relazione di sintesi su base semestrale.

A livello nazionale:

Si tratta del principale livello di controllo. Un comitato di controllo nazionale sarà creato in ogni paese incluso nella portata del presente Accordo. Esso sarà composto, in numero uguale, da rappresentanti della direzione con a capo il coordinatore RU nazionale, e da rappresentanti dei lavoratori (uno per ogni sindacato nazionale rappresentato nel gruppo ArcelorMittal). Tale comitato di controllo nazionale, responsabile del monitoraggio dell'attuazione del presente Accordo nel suo paese, può fare ricorso in qualsiasi momento al comitato di controllo europeo per rafforzare il controllo del presente Accordo.

A livello europeo:

Il gruppo per il Dialogo sociale funge da comitato di controllo a livello europeo. Il suo scopo è di prevenire eventuali difficoltà seguendone l'implementazione e anticipando possibili problemi. Il comitato si riunisce su base trimestrale, riceve le relazioni dei comitati nazionali in base alle quali esercita le sue attività e ritrasmette le sue conclusioni ai comitati di controllo nazionali.

5. VARIE

Il presente Accordo non dà adito ad altri diritti e obblighi che quelli stipulati in questa sede.

Nessuna terza parte ha facoltà di esercitare qualsiasi diritto sulla base del presente Accordo.

Riservatezza

Tutte le comunicazioni scritte e orali tra e fra le Parti e i loro membri relative alle informazioni ricevute nel quadro dell'applicazione del presente Accordo sono considerate riservate e non saranno rese note a terzi, fatti salvi gli obblighi di legge o qualora le parti decidessero renderle pubbliche.

Interpretazione e vertenze

Un organo di conciliazione rappresentato equamente da ambo le parti viene creato presso la sede ArcelorMittal al fine di comporre eventuali vertenze derivanti dall'interpretazione o attuazione del presente Accordo.

Solo tale organo di conciliazione ha facoltà di comporre le vertenze e la sua decisione è inappellabile. Tale organo è composto dai team che hanno negoziato il presente Accordo.

Se un membro lascia l'organo di conciliazione, sarà sostituito dal(la) suo(a) vice ai fini dell'equilibrio della composizione dell'organo.

Prima di sottoporre una vertenza all'organo di conciliazione, la direzione e i sindacati dovrebbero prima affrontare la questione in sede di comitati di controllo nazionali, conformemente alle pratiche e agli usi nazionali.

Modifiche

Qualora si verificassero eventi tali da incidere sull'equilibrio degli impegni assunti fra le parti firmatarie alla data della firma del presente Accordo, ArcelorMittal o la FEM possono chiederne la modifica. In questo caso, la parte che richiede la modifica sottoporrà all'altra parte una bozza di emendamento.

Diffusione e attuazione

Il presente Accordo sarà comunicato a tutti i lavoratori di ArcelorMittal conformemente alle pratiche e agli usi nazionali.

Durata

Il presente Accordo entra in vigore al momento della firma per una durata indeterminata, fatto salvo il capitolo 1. Articolo 1.3. "Mantenere il potere di acquisto", che vige per la durata di 1 anno a partire dalla firma dell'accordo, periodo che può essere esteso per mutuo consenso.

Risoluzione

Il presente Accordo può in ogni caso essere risolto da una delle parti previo preavviso di 3 mesi durante il primo anno e di 6 mesi in seguito, inviato all'altra parte a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Versione autentica

Il presente Accordo sarà tradotto in tutte le lingue dei paesi che rientrano nel suo ambito. In caso di divergenze fra le versioni linguistiche, la versione inglese sarà considerata la versione autentica.

Per e per conto di ARCELORMITTAL SA

**Per e per conto della FEDERAZIONE EUROPEA DEI LAVORATORI
METALMECCANICI**