

Accordo Quadro Europeo:

A Transparent annual Activity Discussion for mutual Listening and developing professional Knowledge (TALK)

Una trasparente discussione sulle attività annuali per l'ascolto reciproco e lo sviluppo della conoscenza professionale (TALK)

I. Introduzione:

Il dialogo sociale all'interno del gruppo Thales, sia a livello di organizzazioni sindacali che di rappresentanti dei lavoratori, è parte di una tradizione di trasparenza. La discussione annuale delle attività, un fondamentale momento di confronto fra manager e dipendenti, svolge un ruolo di primaria importanza all'interno di tale processo in cui entrambe le parti hanno il comune interesse ad intraprendere assieme una valutazione delle attività svolte durante l'anno precedente ed individuare sia eventuali aree di miglioramento che i principali obiettivi da perseguire per l'anno a venire.

Considerando l'importanza di tale discussione le rappresentanze sindacali ed il Management, attraverso la negoziazione hanno voluto creare un chiaro quadro di riferimento e dei completi punti di riferimento per facilitare un miglioramento reale e duraturo, sia a livello individuale che collettivo.

Più precisamente la sottoscrizione del documento aspira a definire i principi fondamentali affinché la Discussione Annuale sulle Attività sia realizzata all'interno di un'atmosfera socialmente responsabile di ascolto e rispetto reciproco.

II. PRINCIPI DELLA DISCUSSIONE ANNUALE DELLE ATTIVITA' IN THALES

1. Creazione di una cornice europea

Questo accordo ha lo scopo di creare una cornice europea per la Discussione Annuale delle attività (di seguito denominata AAD) in Thales. Il processo AAD ed i suoi risultati sono in ogni momento trasparenti per i dipendenti.

Le clausole definite da questo Accordo europeo non possono in nessun caso prevalere rispetto alle leggi locali, statuti, Accordi o pratiche in forza nelle entità del gruppo Thales che possono considerarsi più favorevoli per i dipendenti.

L'implementazione dell'accordo richiede il coordinamento tra il Gruppo e le Entità nazionali.

Le parti concordano sull'esigenza di raggiungere un buon livello di comunicazione tra i rappresentanti nazionali ed europei.

2. Scopo dell'AAD

- ✓ La ADD si applica a tutti i dipendenti Thales, incluso il management
- ✓ Il processo collettivo di lavoro è e deve rimanere fondamentalmente un processo umano durante l'intervista annuale. Ciò implica, prima di tutto, che ogni AAD deve essere condotta obbligatoriamente attraverso un colloquio faccia a faccia. L'ascolto reciproco è indispensabile e deve condurre a qualcosa di migliore rispetto alla somma di due monologhi. Tutti devono avere l'opportunità di partecipare all'intervista nella propria lingua madre. Questo richiede inoltre che le due parti coinvolte considerino questa discussione come punto fondamentale per un dialogo continuo ed una opportunità per esprimere chiaramente il punto di vista di manager e dipendenti, sebbene debbano ovviamente essere espressi su base quotidiana.
- ✓ Questo dialogo può far emergere delle aree di miglioramento e la necessità di azioni correttive. Tali azioni possono contenere una dimensione individuale, rappresentata da, fra le varie opportunità, training, tutoring o teamworking. Il management di Thales s'impegna a garantire la totale trasparenza nella valutazione delle singole attività.
In parallelo, la dimensione collettiva di queste azioni verrà sistematicamente esaminata in modo da poter rendere possibile un progresso collettivo. Ciò può tradursi in una migliore organizzazione del lavoro, una migliore aderenza tra obiettivi e risorse ed una cooperazione più efficace. In entrambe le dimensioni, sia individuale che collettiva, ognuno sarà incoraggiato ad imparare dalle esperienze passate. Per ognuno, ciò dovrà tradursi in obiettivi per il miglioramento supportati e facilitati dal manager.
- ✓ Si tratta di migliorare il lavoro reale di ogni dipendente e di ogni team, in modo da poter incrementare nel tempo il contributo di ogni dipendente al proprio team e di ciascun team al Gruppo Thales.

In tal senso coesistono due approcci di eguale importanza:

- Approccio collettivo, risultante dal lavoro di gruppo, che trae vantaggio dall'esperienza e dalla cooperazione
- Approccio individuale, focalizzato sulla padronanza del proprio ruolo.

E' responsabilità del manager assicurare la coesistenza dei due approcci.

- ✓ La discussione è finalizzata ad ottenere una valutazione equilibrata che tenga conto non solo degli obiettivi dell'anno trascorso, ma anche della conoscenza professionale del dipendente che è rappresentata dal suo livello di padronanza del ruolo...
- ✓ L'obiettivo è quello di misurare non solo il contributo annuale di ogni dipendente, ma anche la sua conoscenza professionale. In tal senso il processo è deliberatamente orientato sia al raggiungimento di risultati sostenibili che allo sviluppo professionale di ogni individuo.

3. Preparazione del meeting AAD e descrizione del processo

Le Parti firmatarie concordano che la AAD in Thales è un processo in continuo divenire. Per tale motivo una buona preparazione del meeting annuale è parte di questo Accordo. La fase di preparazione del meeting annuale ha lo scopo di creare una atmosfera aperta ed evitare una comunicazione unilaterale.

L'AAD è il naturale complemento della Discussione sullo Sviluppo Professionale ed è una fase del processo che soprattutto aspira ad essere collettiva. E' il momento opportuno per revisionare e riconoscere i successi ottenuti durante l'anno e allo stesso tempo identificare gli obiettivi dell'anno a venire così come i mezzi e le risorse da utilizzare.

Il ciclo annuale è organizzato attraverso le seguenti fasi:

- Il primo step è identificato nello stabilire i maggiori obiettivi collettivi di team durante l'anno) all'interno dei team. Tali obiettivi (potranno esser modificati durante il corso dell'anno in un successivo dialogo con il team. Una valutazione collettiva dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi dell'attività stessa sarà effettuata attraverso un meeting di team.

- Gli obiettivi individuali sono individuati durante la fase di discussione (degli obiettivi) della ADD (così come il riesame degli obiettivi permanenti) con il fine di raggiungere il più ampio consenso possibile.
- Il dipendente ha il diritto di conoscere il ruolo che gioca nel raggiungimento di tali obiettivi, nonché i relativi criteri alla base della valutazione.
- Gli obiettivi devono essere aggiornati e valutati su base regolare.
- ADD è parte di un processo in divenire, dove l'autovalutazione individuale deve far parte integrante di un processo continuo in cui il dipendente può ricevere proposte, consigli e linee guida per il proprio miglioramento. L'autovalutazione, destinata a creare i presupposti per il dialogo, sarà disponibile al più tardi all'inizio della discussione.
- Strutturate e accurate azioni, in linea con le politiche del Gruppo, devono essere intraprese, nel caso in cui vi sia una valutazione negativa.
- La creazione di prospettive a lungo termine per il dipendente, incluso un adeguato piano di carriera, possono essere discusse come preparazione della PDD.
- L'autovalutazione, così come la valutazione analitica scritta del manager sono accessibili in trasparenza e confidenzialità per tutti i dipendenti.
- Nella valutazione individuale del manager, parte fondamentale è rappresentata dalla loro capacità di gestire questo processo con particolare attenzione alla qualità dello stesso.

4. ADD e sistema retributivo nazionale

I sistemi nazionali, regionali o collettivi di retribuzione verranno rispettati e gli accordi nazionali in merito non verranno alterati dal presente Accordo.

5. Procedure di appello

Parte necessaria del processo ADD è la creazione di un clima di fiducia. Nonostante ciò talvolta possono essere presenti disaccordi sui risultati o sul

processo. Per risolvere eventuali disaccordi intercorsi, verrà stabilita una procedura di appello, senza in alcun modo alterare o sostituire le esistenti procedure nazionali.

Tale procedura annuale è organizzata nel modo seguente:

- Le parti cercano di risolvere il disaccordo incontrandosi una seconda volta
- Se il disaccordo non può essere risolto, può essere organizzato un terzo incontro dove ciascun partecipante ha il diritto di farsi accompagnare da una persona a sua scelta.
- Eventuali ulteriori disaccordi, se necessario, potranno essere trasmessi dagli impiegati all'HR Generalist, che provvederà alla loro registrazione.

Ove applicabili procedure d'appello sono già esistenti (es. Olanda, UK e Germania) invitiamo i partner sociali di questi Paesi a portarli all'attenzione del livello europeo in modo da poter creare un database di buone Pratiche.

6. Processo di allarme in caso di significative violazioni dell'Accordo quadro

Significative violazioni dell'accordo possono creare disappunto nei dipendenti. Per tal motivo verrà implementato un sistema di allarme senza sostituire i processi già in essere, con le seguenti modalità:

- Ci sarà la possibilità di seguire il processo nella propria lingua
- In ogni paese i partner sociali discuteranno su come tale processo di allarme possa essere implementato e regolarmente valutato.
- I processi in uso nei paesi verranno raccolti in un database europeo di best practices.
- Ove necessario, presentato e discusso con la Commissione Nazionale dell'Anticipazione, una audit potrà essere condotta per valutare la campagna AAD.
- Le parti firmatarie di questo Accordo seguiranno tali sviluppi su base annuale.

7. Job Description

Ogni dipendente ha il diritto di conoscere cosa deve fare e di avere una chiara descrizione sul livello di padronanza atteso per il proprio ruolo.

Per chiarire il ruolo di ogni dipendente, saranno completate due azioni:

- a) saranno definite e discusse delle generiche job description con la NAC (o con una appropriata rappresentanza) e saranno rese disponibili nel sistema Thales;
- b) le responsabilità permanenti saranno identificate durante la AAD, rese disponibili al team e specificatamente rivisitate durante la AAD).

8. Training

Sarà disponibile un modulo e-learning obbligatorio per il management in modo da poter adempiere nel migliore dei modi al proprio ruolo.

Inoltre, ogni dipendente ha il diritto di essere formato su come preparare una discussione nella maniera più efficace. Thales University offrirà a tal proposito sia training face-to-face che sessioni di e-learning.

Le linee guida di training tracciate dall'accordo IDEA coesisteranno con gli Accordi nazionali già in essere.

9. Follow up congiunto dell'accordo

Le parti firmatarie di questo Accordo concordano sulla necessità di assicurare un regolare monitoraggio congiunto e un follow up dell'implementazione nei paesi dei principi previsti dall'Accordo.

Ogni anno verrà preparato e presentato alla NAC un report con la finalità di misurare i miglioramenti nella realizzazione della AAD.

Tale report sarà composto dal numero di training realizzati per anno, il numero di ADD effettuate per anno e la loro qualità (documentazione) e il numero di procedure di appello.

Come conseguenza, potenziali correzioni o azioni di miglioramento potranno essere oggetto di discussione.

- ✓ Scambio di buone Pratiche in un quadro collettivo di miglioramento continuo:

Beneficiando della positiva esperienza dell'Accordo europeo "IDEA" le parti attraverso il presente Accordo europeo intendono condividere le buone Pratiche e le migliori esperienze identificate nei Paesi europei concernenti i seguenti aspetti:

- strumenti, processi ed esempi di comunicazione in preparazione dell'ADD
- Efficaci training su ADD

III. SCOPO E VALIDITÀ DELL'ACCORDO EUROPEO

1. Il presente accordo si applica alle aziende appartenenti al EWC Thales, come dettagliato nell'Allegato 1 dell'Accordo Thales Group EWC.

Le clausole definite da questo Accordo europeo non possono in nessun caso prevalere rispetto alle leggi locali, statuti, Accordi o Pratiche in forza nelle entità del gruppo Thales che possono considerarsi più favorevoli per i dipendenti. L'implementazione dell'Accordo richiede il coordinamento tra il Gruppo e le entità nazionali.

Le parti concordano sull'esigenza di raggiungere un buon livello di comunicazione tra i rappresentanti nazionali ed europei.

I partner sociali di ogni paese all'interno dei parametri della Commissione Europea sono chiamati ad implementare il presente Accordo per quanto di loro competenza, con l'obiettivo di assicurare la sua effettiva applicazione locale nel rispetto dei regolamenti locali. La modalità o il significato della concretizzazione di questo Accordo europeo, per specifici aspetti, quali ad esempio la formazione, la job description, potranno richiedere se necessario e su specifica richiesta delle Organizzazioni sindacali Nazionali o del Management aziendale la realizzazione di uno specifico Accordo a livello nazionale.

Le parti firmatarie concordano che il testo inglese rappresenta l'unica versione ufficiale autorizzata.

2. Il testo deve essere tradotto in tutte le lingue dei Paesi rappresentati nella Commissione Europea.

3. INTERPRETAZIONI E DISPUTE:

Le parti concordano che ogni disaccordo sull'interpretazione o implementazione deve essere riferito alla Commissione Europea sull'Anticipazione.

EMF e il management devono tentare di raggiungere una risoluzione amichevole di tali disaccordi entro un lasso temporale ragionevole e in uno spirito di cooperazione.

4. CLAUSOLE FINALI:

Le parti concordano che le clausole del presente Accordo avranno effetto dalla data della sottoscrizione.

La validità del presente Accordo non è limitata nel tempo.

Ogni parte firmataria può recedere dall'Accordo dandone un preavviso scritto di tre mesi.

Le parti firmatarie potranno proporre la revisione di ogni parte del presente Accordo o dell'intero Accordo.

Le revisioni proposte saranno incorporate nel testo precedente al momento della notifica dell'Accordo del management e dell' EMF.

Firmato a Parigi, il 14 aprile 2010

Per **Thales Group**

Per **EMF**

Yves Barou
Senior Vice President,
Human Resources

Bart Samyn
Deputy General Secretary