FAIR2ALL

ACCORDO QUADRO GLOBALE SUI PRINCIPI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE
DEL GRUPPO RHEINMETALL

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**

RHEINMETALL GROUP

PREAMBOLO

Rheinmetall opera a livello internazionale nel settore tecnologico per la mobilità e la sicurezza. L'azienda è tra le cento maggiori società di capitali quotate in borsa in Germania. Le società del Gruppo Rheinmetall operano in tutto il mondo e con siti produttivi internazionali agiscono nell'ambito di condizioni quadro economiche, ecologiche, sociali, giuridiche e politiche di diversi Paesi e regioni. L'azienda si impegna a favore della responsabilità sociale, del commercio mondiale aperto e della concorrenza leale, nonché di un operato improntato a legalità, sostenibilità, integrità, etica e responsabilità sociale.
La gestione sostenibile è da sempre parte integrante dell'attività e dei processi produttivi ed è elemento basilare per garantire il futuro a lungo termine dell'impresa, che vanta oltre 125 anni di successi nel settore.
Nell'attuazione degli obiettivi strategici e imprenditoriali, il Gruppo Rheinmetall adotta un approccio improntato alla ponderazione, per quanto possibile, degli interessi degli azionisti, dei dipendenti, dei clienti e di altri portatori di interessi, nonché degli aspetti ecologici e sociali. Con il presente accordo quadro il Consiglio di amministrazione, il Comitato aziendale europeo (CAE) della Rheinmetall AG e la IndustriALL Global Union documentano i principi comuni di responsabilità sociale.

IL GRUPPO RHEINMETALL

- accoglie con favore le iniziative volte a promuovere l'imprenditorialità responsabile nel progressivo processo di internazionalizzazione dell'azienda e della crescente globalizzazione dell'economia;
- riconosce integralmente la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite;
- si ispira alle norme fondamentali e sociali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) in conformità al presente accordo. Qualora le normative nazionali vigenti, gli standard di settore o il presente accordo regolino un medesimo oggetto, si applicheranno sempre le disposizioni più severe, salvo che il comportamento associato sia illecito;
- vuole evitare, per quanto possibile, che l'irreversibile processo della globalizzazione determini l'insorgere di timori e/o insicurezze individuali presso i dipendenti del Gruppo Rheinmetall;
- desidera promuovere una positiva percezione della globalizzazione sostenendo uno sviluppo economico sostenibile a livello globale e consentendo la creazione di nuovi posti di lavoro e il mantenimento di quelli esistenti;
- ritiene fermamente che la percezione della responsabilità sociale sia stata e sia tuttora una componente irrinunciabile di una gestione imprenditoriale orientata ai valori e un fattore importante per il successo a lungo termine del Gruppo Rheinmetall. Con questo approccio Rheinmetall vuole contribuire a creare un ambiente sereno nelle proprie sedi e presso le società del Gruppo e a favorire il benessere dei dipendenti in futuro.

Il Gruppo Rheinmetall desidera fissare anche in futuro nuovi livelli di riferimento nei settori della mobilità e della sicurezza con soluzioni tecnologiche innovative: esigenze primarie centrali per la società moderna, che costituiscono per l'azienda un potenziale di continua crescita e sviluppo. Rheinmetall, al fine di favorire tutti i soggetti portatori di interessi, persegue uno sviluppo sostenibile della propria attività, basato sull'efficienza tecnologica ed economica e sui risultati imprenditoriali.
In un rapporto dialettico tra i fattori conflittuali redditività, responsabilità sociale e sostenibilità, Rheinmetall si adopera per coniugare obiettivi economici, ecologici e sociali con una pianificazione strategica e operativa a medio e lungo termine e con le decisioni imprenditoriali quotidiane.
Il Gruppo Rheinmetall comunica i principi concordati a dipendenti, clienti, fornitori, rappresentanti di interessi istituzionali e altri soggetti portatori di interessi, incoraggiandoli espressamente ad applicare o a tener conto di tali principi nella propria politica imprenditoriale.
Le parti riconoscono la propria responsabilità nei confronti del Gruppo Rheinmetall e dei suoi dipendenti e ritengono che i principi stabiliti nel presente accordo costituiscano un importante contributo al consolidamento della cultura imprenditoriale e al miglioramento della collaborazione interna al Gruppo Rheinmetall, oltre i confini della divisione in reparti e le suddivisioni gerarchiche e geografiche.

1 DIRITTI UMANI

1.1 DIRITTI UMANI

Le parti aderiscono alla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e si impegnano con ogni mezzo a promuoverne attivamente i principi.

1.2 PARI OPPORTUNITÀ E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il Gruppo Rheinmetall si impegna a promuovere le pari opportunità nel processo di selezione, assunzione, impiego, ulteriore sostegno e promozione dei dipendenti e si obbliga a evitare qualunque discriminazione, salvo che il comportamento associato sia illecito.

Rheinmetall assicura il rispetto delle leggi sulla parità di trattamento di volta in volta vigenti. I dipendenti del Gruppo Rheinmetall rispettano le persone, la loro dignità personale, i loro diritti personali e la loro sfera privata. Salvo che il comportamento associato sia illecito, nessuno può essere trattato ingiustamente, svantaggiato, perseguitato, emarginato né favorito in ragione della cittadinanza, del colore della pelle, della provenienza etnica o dell'estrazione sociale, dello stato civile o familiare, della gravidanza o della maternità, della religione o del credo, dell'età, della disabilità, della costituzione fisica, dell'aspetto, dell'orientamento sessuale, dell'ideologia e delle convinzioni politiche, del genere o dell'appartenenza a un partito politico o a una rappresentanza aziendale o sindacale. Non è ammesso il trattamento diverso dei dipendenti, salvo che il comportamento associato sia illecito.

1.3 RISPETTO, FIDUCIA E FRANCHEZZA

I rapporti tra i membri del Consiglio di amministrazione, i dirigenti e i dipendenti si caratterizzano per il rispetto, la fiducia e la franchezza a tutti i livelli, in tutte le divisioni e regioni, nell'interesse del raggiungimento degli obiettivi imprenditoriali comuni.

I dirigenti e i dipendenti contribuiscono a creare un clima di lavoro costruttivo adottando un atteggiamento tollerante, collaborativo e comunicativo.

I dirigenti del Gruppo Rheinmetall costituiscono un esempio mediante il proprio comportamento sul posto di lavoro. Comunicano costantemente e in modo aperto, sono corretti nei confronti dei propri collaboratori e ne riconoscono i meriti. Affidano loro compiti di responsabilità per promuoverli e riconoscerne le prestazioni in modo appropriato.

La diversità di persone e culture è valore aggiunto per la collaborazione e la cultura imprenditoriale. Le tradizioni, gli usi e valori aziendali delle diverse culture e dei diversi Paesi in cui opera il Gruppo Rheinmetall vengono tenuti in considerazione nello svolgimento del lavoro quotidiano.

1.4 AMBIENTE DI LAVORO PROTETTO

Le parti, conformemente alla Convenzione OIL 111, si impegnano a tutelare la dignità di tutti i dipendenti affinché essi lavorino in un ambiente di lavoro inclusivo e solidale, privo di approcci indesiderati o offerte immorali, osservazioni dispregiative, violenze fisiche, attacchi verbali, coercizione psicologica, molestie visive, gesti inappropriati e comportamenti denigratori quali vessazioni, intimidazioni, minacce o mobbing. Qualsiasi denuncia di comportamenti contrari a tali indicazioni è trattata in modo coerente e con la dovuta considerazione per le vittime e i testimoni degli illeciti.

1.5 LAVORO FORZATO E LAVORO MINORILE

Il Gruppo Rheinmetall rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato e non ne fa uso, in particolare, per l'assunzione di lavoratori, quale provvedimento disciplinare, punizione per la partecipazione a uno sciopero o misura di discriminazione etnica, sociale, nazionale o religiosa (Convenzioni OIL 29 e 105).
È interdetto il lavoro minorile (Convenzioni OIL 138 e 182). L'età minima dei lavoratori è regolata da leggi statali o da contratti collettivi di lavoro, purché non sia inferiore a quella stabilita nella Convenzione OIL 138 sull'età minima per l'assunzione all'impiego o al lavoro. L'occupazione regolare di giovani non deve nuocere al loro sviluppo fisico e mentale.

2 CONDIZIONI DI LAVORO E OCCUPAZIONE

2.1 RETRIBUZIONE/REMUNERAZIONE

A tutti i dipendenti viene riconosciuto il diritto a una remunerazione adeguata. La retribuzione/remunerazione e le ulteriori prestazioni (prestazioni sociali, ferie, ecc.) obbediscono al principio di equità e corrispondono perlomeno a quanto previsto nelle rispettive norme giuridiche nazionali.
I dipendenti, se è consuetudine locale, contestualmente al percepimento dello stipendio ricevono una busta paga in formato cartaceo o digitale, che elenca in modo concreto e comprensibile tutte le voci retributive, le prestazioni supplementari ed eventuali detrazioni. Se tale prassi non è usuale nella regione, i dipendenti possono ottenerla su richiesta. In caso di difficoltà nella lettura e comprensione del documento, è prevista una spiegazione verbale.

2.2 ORARIO DI LAVORO

Rheinmetall garantisce l'osservanza delle rispettive normative e degli accordi nazionali concernenti l'orario di lavoro e la regolare retribuzione delle ferie. L'orario di lavoro, straordinari compresi, non può superare il limite massimo stabilito dalle leggi e/o dai contratti collettivi di lavoro vigenti nei singoli Paesi di riferimento.

2.3 OCCUPAZIONE SOSTENIBILE

Rheinmetall riconosce l'importanza di un luogo di lavoro sicuro e di un'occupazione sostenibile, diretta e permanente. Pertanto, si adopera affinché ogni lavoro sia eseguito nel rispetto delle normative in vigore e, nell'ambito della propria sfera di influenza, interviene nei confronti dei terzi esterni incaricati.

2.4 TUTELA DEL LAVORO E DELLA SALUTE

La tutela della salute e la sicurezza sul lavoro sono obiettivi prioritari. Rheinmetall garantisce la tutela della salute e la sicurezza sul posto di lavoro nell'ambito delle normative giuridiche nazionali o conformemente alle convenzioni sulla gestione della salute previste per le società europee del Gruppo (se queste prevedano disposizioni più severe) e sostiene una formazione continua volta al miglioramento del mondo del lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza dei lavoratori.

Nelle società del Gruppo Rheinmetall, i dirigenti e le rappresentanze aziendali e sindacali dei lavoratori svolgono un ruolo decisivo per la realizzazione pratica di questi obiettivi. In questo contesto collaborano strettamente i comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro, gli specialisti della sicurezza, i medici aziendali e i gruppi direttivi di gestione della salute.

2.5 QUALIFICAZIONE

Le abilità e le conoscenze dei dipendenti ricoprono per Rheinmetall nelle sedi di tutto il mondo un ruolo determinante per il futuro dell'azienda. Rheinmetall, quindi, sostiene e promuove misure volte alla qualificazione dei lavoratori.

2.6 LA PROTEZIONE AMBIENTALE

I prodotti e servizi del Gruppo Rheinmetall dovranno essere compatibili con l'ambiente anche in futuro. Per il Gruppo Rheinmetall, la protezione dell'ambiente e il miglioramento delle condizioni di vita e ambientali costituiscono obiettivi imprenditoriali essenziali. Per raggiungere e mantenere gli standard di tutela ambientale europei e internazionali, si consoliderà una collaborazione concreta con le istituzioni e le associazioni locali interessate.

3 RUOLO DELLE RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI E DIRITTI SINDACALI

3.1 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE/DIRITTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il diritto dei dipendenti del Gruppo Rheinmetall di costituire liberamente, di aderire e di essere coinvolti attivamente in sindacati di propria scelta si fonda sulla Convenzione OIL 87. Le modalità di attuazione dipendono dalle leggi, dai contratti collettivi e dalle consuetudini nazionali.

Rheinmetall e i rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati devono osservare i principi fondamentali democratici, al fine di assicurare che i dipendenti godano di un'ampia ed equa libertà di scelta qualora desiderino costituire o aderire a una rappresentanza di interessi e che, in tal caso, possano scegliere liberamente un rappresentante. L'azienda e i dirigenti sono tenuti a mantenere un atteggiamento neutrale e a non interferire con la libera scelta dei lavoratori esercitando pressioni o intervenendo in altro modo inammissibile. Esulano da tale disposizione i diritti della società concernenti la direzione e la gestione dell'impresa (ad esempio, definizione delle condizioni di lavoro), purché gli interventi dell'impresa in quanto tale non siano finalizzati a ostacolare l'organizzazione sindacale.

Il Gruppo Rheinmetall si allinea alla Convenzione OIL 98 e accetta la libertà di contrattazione collettiva e i risultati della contrattazione collettiva sulla base delle normative nazionali, concernenti le società del Gruppo Rheinmetall. Previa consultazione della direzione responsabile, alle parti contraenti è consentito l'accesso agli stabilimenti, nella misura in cui ciò sia conforme alle disposizioni giuridiche nazionali e sia consuetudine della regione.

3.2 COLLABORAZIONE COSTRUTTIVA

Le società del Gruppo Rheinmetall, i dipendenti e le rappresentanze aziendali e sindacali dei lavoratori interagiscono in uno spirito di apertura e collaborazione, al fine di risolvere in modo costruttivo eventuali conflitti, per salvaguardare gli interessi di entrambe le parti. Si perseguirà un giusto equilibrio tra interessi economici del Gruppo Rheinmetall e delle sue società e gli interessi dei lavoratori.

4 ESECUZIONE E ATTUAZIONE

4.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

I principi di responsabilità sociale si applicano a tutte le società del Gruppo Rheinmetall, in Germania e all'estero, in cui Rheinmetall esercita la direzione industriale. Anche presso le società nelle quali non esercita la direzione industriale o nelle quali ha una partecipazione di minoranza, Rheinmetall si adopera facendo tutto il possibile per garantire che i principi concordati di responsabilità sociale siano applicati nel loro insieme o che siano introdotte regole di comportamento equiparabili.

Per i dirigenti e i dipendenti a tutti i livelli, i principi di responsabilità sociale costituiscono un impegno ad accettare, osservare e promuovere i principi concordati. Saranno responsabili le direzioni delle rispettive unità aziendali e, laddove esistenti, le rappresentanze dei lavoratori e le parti contraenti.

4.2 COMUNICAZIONE DEI PRINCIPI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

I principi vengono comunicati a tutti i dirigenti, ai dipendenti e ai rappresentanti dei lavoratori a livello di gruppo nella forma ritenuta più consona.

I principi sono accessibili su Intranet, Internet e vengono affissi per poter essere consultati in qualsiasi momento dai dipendenti e da terzi esterni all'azienda. I principi, infine, sono tradotti in tutte le lingue parlate nelle sedi del Gruppo Rheinmetall.

Le misure di informazione e comunicazione dirette ai lavoratori e le offerte di formazione per i dirigenti di stabilimento e i rappresentanti dei lavoratori sono discusse con i rappresentanti dei lavoratori in loco ed eseguite o attuate congiuntamente.

4.3 OSSERVANZA E ADEMPIMENTO DA PARTE DEI PARTNER COMMERCIALI

Il Gruppo Rheinmetall si obbliga a comunicare il presente accordo alle proprie aziende controllate, joint venture e partner commerciali, che incoraggia ad applicare i principi enunciati nel presente accordo.

Si terrà conto del rispetto dei principi del presente accordo in sede di selezione e valutazione di fornitori, subappaltatori e fornitori di servizi.

Nel caso in cui un'impresa violi i suddetti principi, norme fondamentali in materia di lavoro e prescrizioni in tema di salute e sicurezza, il Gruppo Rheinmetall deve prendere in considerazione di intervenire nei confronti dell'impresa in questione.

4.4 SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI SCORRETTI E INFRAZIONI

I lavoratori e i loro rappresentanti hanno il diritto di segnalare per iscritto o verbalmente problemi, comportamenti scorretti e violazioni di fatto o presunte dei principi concordati ai dirigenti, ai rappresentanti dei lavoratori in loco, al Comitato aziendale europeo o alla IndustriALL Global Union. Le informazioni possono anche essere portate a conoscenza dei Compliance Officer in via confidenziale o comunicate in forma anonima utilizzando il sistema elettronico di segnalazione o tramite il difensore civico. L'informatore sarà tutelato e non dovrà subire alcuno svantaggio in conseguenza della segnalazione.

4.5 GESTIONE DELLE INFRAZIONI

Le segnalazioni di fatti gravi, cattiva condotta o violazione delle regole saranno sottoposte a un'accurata indagine imparziale, gestita con la dovuta diligenza. In caso di reclami giustificati, in prima istanza saranno i responsabili in loco a discutere le misure opportune, adottando ogni soluzione possibile atta a risolvere il conflitto a livello locale.
Riservatezza e discrezione rivestono la massima importanza.

4.6 INFORMAZIONI E CONSULENZA IN MERITO ALLE INFRAZIONI

Reclami o segnalazioni di grave entità, che non possono risolversi con soluzioni adottate a livello locale, saranno gestite dal Gruppo Rheinmetall con il coinvolgimento del Direttore del lavoro (Arbeitsdirektor) della Rheinmetall AG. Tali reclami o segnalazioni vengono trasmessi tempestivamente dal Gruppo Rheinmetall all'Ufficio della Presidenza del Comitato aziendale europeo, prima della successiva riunione della Presidenza. Il Gruppo Rheinmetall e la Presidenza del Comitato aziendale europeo in casi di questo genere discutono e ponderano le soluzioni possibili.
La discussione avviene durante una riunione della Presidenza presso l'Ufficio di Presidenza del Comitato aziendale europeo, eventualmente con la partecipazione della IndustriALL Global Union, solitamente rappresentata dal coordinatore sindacale del CAE.
Conclusa la riunione della Presidenza, il Direttore del lavoro della Rheinmetall AG deve informare immediatamente la IndustriALL Global Union circa i contenuti discussi in detta riunione.
In uno spirito collaborativo basato sulla fiducia reciproca, le parti interessate trattano le informazioni ricevute come riservate.

5 DISPOSIZIONI FINALI

5.1 Le parti convengono che tutte le divergenze derivanti dall'interpretazione e dall'attuazione del presente accordo debbano essere esaminate congiuntamente, allo scopo di trovare una soluzione comune.

5.2 L'accordo diviene efficace al momento della sottoscrizione. Resta in vigore sino all'eventuale recesso di una delle parti contraenti. Il recesso va comunicato per iscritto alle altre parti con un preavviso di tre mesi di calendario dalla fine del mese.

5.3 Allo scadere del termine di preavviso del recesso, l'accordo cessa la propria efficacia con effetto immediato.

5.4 Dal presente accordo non può derivare alcuna pretesa individuale o di terzi. Questo vale anche per le parti del presente accordo; pertanto, il presente accordo non produce alcun effetto giuridico tra le parti.

Düsseldorf, 12 ottobre 2018

Consiglio di amministrazione di Rheinmetall AG	Comitato aziendale europeo	IndustriALL Global Union

Traduzione non vincolante della versione originale tedesca.

RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com

IT – 05/19