

Il 5 gennaio 2023, la direzione di Michelin e tutte le organizzazioni sindacali francesi (CFDT, CFE-CGC, CGT e SUD), hanno firmato un nuovo accordo per un periodo di 4 anni sulla qualità della vita lavorativa e la parità professionale di genere.

Intitolato “**Le persone e il loro ambiente di lavoro**”, l’accordo offrirà una risposta completa alle aspettative in evoluzione dei dipendenti in termini di ambiente di lavoro e condizioni lavorative per tutto il loro tempo che le persone trascorrono in Michelin.

Il nuovo accordo è in linea con la visione “All Sustainable” del gruppo Michelin e la sua ambizione di diventare un riferimento globale entro il 2030 in termini di impegno, diversità e inclusione.

Con questo accordo, la direzione e i sindacati confermano che la qualità di vita lavorativa è un fattore importante per l’impegno dei dipendenti e un prerequisito delle prestazioni di squadra e individuali.

L’accordo “Le persone e il loro ambiente di lavoro” copre quattro aree:

1. **Contribuire ad accelerare la transizione ecologica**, per aiutare a modificare le abitudini di pendolarismo;
2. **Supportare i dipendenti durante le varie sfide e fasi della loro vita personale**, per aiutare a offrire un miglior equilibrio tra vita professionale e personale;
3. **Promuovere la diversità e l’inclusione**, per contribuire allo sviluppo del gruppo promuovendo la creatività e l’innovazione;
4. Creare un ambiente di lavoro che supporti l’**empowerment e intelligenza collettiva**.

Nell’accordo, questa guida si traduce in due nuove misure concrete:

- **Incoraggiare la transizione verso una mobilità più sostenibile**, promuovendo l’utilizzo di mezzi pubblici e sviluppando iniziative di car-pooling per spostamenti dei dipendenti grazie a:
  - o Aumento della copertura dei costi del trasporto pubblico dal 50 all’80% (con un tetto di 300€ per l’ulteriore 30%),
  - o L’introduzione di una Tariffa Forfettaria per la Mobilità Sostenibile e di una piattaforma di car-pooling. Il sistema fornirà spostamenti gratuiti fino a 800€ all’anno per i passeggeri, nonché un’indennità fissa per i conducenti.
- **Supportare i dipendenti durante i momenti difficili della loro vita personale facendo in modo di:**
  - o Semplificare i regimi di congedo esistenti e facilitando la burocrazia, per aiutare i

dipendenti con un figlio gravemente malato o con una persona cara che perde la propria autonomia,

o Aumentare il numero di giorni per i caregiver familiari da 5 a 66 giorni per dipendente.

Tra gli altri sviluppi degni di nota, l'accordo include:

- **Maggiori azioni per promuovere la diversità e la parità di genere**, in particolare attraverso una formazione specifica in professioni che sono ancora inclini a una significativa disparità di genere parità (industria e commercio) e aumentare la percentuale di donne in posizioni di responsabilità;
- **Definire nuove misure a sostegno della genitorialità;**
- **Incrementare le pari opportunità, con specifiche iniziative di reclutamento di** rifugiati, disoccupati di lunga durata e persone in cerca di lavoro;
- **Creazione di una misura di assistenza completa ai dirigenti** per garantire un quadro inclusivo e promuovere la diversità.

© riproduzione riservata pubblicato il 17 / 01 / 2023