

## DBA European Works Council Anticipation Task Force

A European Works Council Task Force was launched to identify best practices and make recommendations to improve the anticipation of employment matters in Europe given market trends and business objectives, strategies, and performance.

The Task Force work included the use of an external consultant, internal questionnaire, and open discussion. Following an exchange of views on the Task Force recommendations, the objectives below are agreed for implementation.

### **PREAMBLE**

All the objectives in this document will regularly be reviewed during the meetings of the European Works Council. These conclusions are under Article 1 of the Agreement for a European Information and Consultation Structure dated 4 June 1996. Referring to this article, the DBA representatives approve of the implementation of the conclusions, which must be approved by a majority of the European Works Council members.

It is agreed between the parties that the provisions and status of the objectives of the Task Force will not interfere or delay the implementation of any procedure or decision process launched or to be launched in the future with the local bodies of personnel representation. These action items are facilitation tools for anticipation improvement.

### **GENERAL PROVISIONS**

The parties agree on the following objectives to improve the knowledge of the Group and of its employees:

#### **1) Task Force Meetings**

Specific Task Force Meetings will be organized twice per year. The Group is composed of the European Works Council Secretary and of four Representatives chosen by the European Works Council Secretary in different countries. The four Representatives may serve up to three year terms provided that they maintain their European Works Council mandate.

The Task Force may include other European Works Council representatives or members of management from time to time, depending upon the subject matter. These special invitations should be authorized both by the European Works Council Secretary and the DBA representative.

**2) Objective no. 1 -- A job description database for all current positions and positions to be established** will be created and include job tasks, experience / skills / competencies required, other information as appropriate. The objective of the creation of this database is to reinforce the understanding of the job, and to facilitate mobility and career development. The database (CONNECT + hard copy available) should have a common format for Europe. Personnel Representatives may have open access to information whereas Employees may have access upon request.

Our action plan, which may be adjusted in a flexible manner, will start during FY11, with a completion targeted at end FY12, according to the following steps.

Priority locations identified are:

	<u>Anticipated target calendar</u>
1. France	End FY11
2. Spain	End FY12
3. Italy	End FY12
4. UK	December 2011
5. Germany	End FY12
6. Slovakia	End FY12
7. Belgium / Netherlands	End FY12
8. Czech Republic	End FY12
9. All others	End FY12

**3) Objective no. 2 -- An annual employee meeting with direct supervisor** will be implemented broadly for every employee to review:

- Performance in line with local practices.
- Assessment of skills, capabilities, competencies as appropriate for position.
- Need of specific training if appropriate.
- Career / job interests.
- Mobility and/or evolution wishes.

To do this, it is advised to utilise a simple format, as common as possible throughout Europe. Managers will be trained to conduct these interviews.

Our action plan, which may be adjusted in a flexible manner, will start during FY11, with a completion targeted at end FY12, according to the following steps.

Priority locations identified are:

	<u>Anticipated target calendar</u>
1. France	End FY11
2. Spain	End FY11
3. Italy	End FY12
4. UK	End FY11
5. Germany	End FY12
6. Slovakia	End FY12
7. Belgium / Netherlands	End FY12
8. Czech Republic	End FY12
9. All others	End FY12

#### **4) Objective no. 3 – Creation of a unique database with European vacancies**

**This information will be communicated via automated internal mobility tools** like the CONNECT site and on bulletin boards.

The new internal mobility tools should be completed by P5 FY11. Until now, information has existed, but not in an automatic/systematic manner except during restructuring.

**5) Future EWC meetings** will include information regarding **status of agreed Anticipation Task Force Objectives, as listed in this document.**

**6) Develop sharing of best existing practices** should be made, involving target employee groups (like disabled, senior people), with actions on local level, to help them in building their career.

Implementation by FY11 P6.

**7) DBA Outplacement Model** will be implemented by local Management, in case of restructuring. DBA Model to be locally discussed and adapted based on local discussions regarding environment and needs. Outplacement efforts may include Training depending on local processes, needs and negotiations. European Management will monitor the local Outplacement programmes. The Model will include:

- Individual Assessment: skills, competencies, aptitudes.
- Career/Job Planning.
- Preparation for Job Search.
- Company network with regional employers to identify potential jobs.
- Tracking of all individuals impacted (subject to individual voluntary approval).

It will be implemented by P11 FY10.

**8) Implementing Specific Training programmes for employees** is the responsibility of local management and may be discussed in consideration of local processes, needs, resources, and appropriate consultation and negotiations. Training programmes may be aimed at developing competencies and employability. The emphasis should be put on jobs at risk (re: point 2).

### **FINAL PROVISIONS**

These conclusions are fixed for a duration of three years and will be reviewed for relevance when appropriate.

Done in Rueil-Malmaison, on 16 December 2010

DBApparel SAS  
Charles Rogalski  
Chief Human Resources Officer DBApparel

Rossana Tari  
DBApparel European Works Council Secretary

ETUF:TCL  
Patrick Itschert  
General Secretary European Trade Union Federation  
Textiles, Clothing, Leather and Shoes

## DBA Europäischer Betriebsrat Arbeitsgruppe Voreinschätzung

Eine Arbeitsgruppe des Europäischen Betriebsrats wurde zur Bestimmung der Best Practices und zum Aussprechen von Empfehlungen eingeführt, um Beschäftigungsfragen in Europa hinsichtlich Markttrends und Geschäftszielen, Strategien und Leistung besser vorherzusehen.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören der Einsatz eines externen Beraters, ein interner Fragebogen und die offene Diskussion. Im Anschluss an einen Meinungsaustausch über die von der Arbeitsgruppe ausgesprochenen Empfehlungen wurde die Umsetzung der untenstehenden Ziele gemeinsam beschlossen.

### **PRÄAMBEL**

Alle in diesem Dokument aufgeführten Ziele werden während der Treffen des Europäischen Betriebsrats regelmäßig überprüft. Diese Beschlüsse finden sich unter Artikel 1 der Vereinbarung für eine europäische Informations- und Beratungsstruktur (Agreement for a European Information and Consultation Structure) vom 04. Juni 1996. Bezugnehmend auf diesen Artikel stimmen die Vertreter von DBA der Einführung der Beschlüsse zu, die von der Mehrheit der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats gebilligt werden müssen.

Zwischen den Parteien wird vereinbart, dass die Bestimmungen und der Status der Ziele der Arbeitsgruppe die begonnene Einführung von Abläufen oder Entscheidungsprozessen oder die Einführung solcher in der Zukunft bei den Stellen der Personalvertretung vor Ort nicht beeinträchtigen oder verzögern wird. Diese Aktionspunkte sind Werkzeuge zur Verbesserung der Voreinschätzung.

### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Die Parteien stimmen den folgenden Zielen zu, um das Wissen der Gruppe und von deren Mitarbeitern zu verbessern:

#### **1) Treffen der Arbeitsgruppe**

Spezielle Treffen der Arbeitsgruppe werden zwei Mal jährlich organisiert. Die Gruppe besteht aus dem Sekretär des Europäischen Betriebsrats und vier Vertretern, die vom Sekretär des Europäischen Betriebsrats in verschiedenen Ländern ausgewählt werden. Die vier Vertreter werden für

Amtszeiten von bis zu drei Jahren ernannt, vorausgesetzt, dass sie ihr Mandat des Europäischen Betriebsrats beibehalten.

Auch andere Vertreter des Europäischen Betriebsrats oder Mitglieder des Managements können je nach Thematik zeitweise Teil der Arbeitsgruppe sein. Diese besonderen Einladungen sollten sowohl vom Sekretär des Europäischen Betriebsrats und dem DBA-Vertreter genehmigt werden.

**2) Ziel Nr. 1 – Eine Datenbank mit Stellenbeschreibungen für alle aktuellen Positionen und noch zu schaffende Positionen** wird erstellt und enthält Aufgaben der Position, notwendige Erfahrung / Fähigkeiten / Kompetenzen, andere Informationen, falls notwendig. Diese Datenbank soll das Verständnis für die jeweilige Stelle erhöhen und Mobilität und berufliche Entwicklung erleichtern. Die Datenbank (CONNECT + Ausdruck verfügbar) sollte in einem für Europa üblichen Format erstellt werden. Personalvertreter können freien Zugang zu den Informationen erhalten, während Mitarbeiter auf Anfrage Zugriff erhalten.

Unser flexibel anpassbarer Aktionsplan beginnt laut folgender Schritte im Laufe des Finanzjahrs 2011; der Abschluss ist für das Ende des Finanzjahrs 2012 vorgesehen.

Standorte mit ermittelter Priorität sind:

	<u>Geplantes Ziel Kalender</u>
1. Frankreich	Ende FJ11
2. Spanien	Ende FJ12
3. Italien	Ende FJ12
4. UK	Dezember 2011
5. Deutschland	Ende FJ12
6. Slowakei	Ende FJ12
7. Belgien / Niederlande	Ende FJ12
8. Tschechien	Ende FJ12
9. Alle anderen	Ende FJ12

**3) Ziel Nr.2 – Ein jährliches Treffen der Mitarbeiter mit dem direkten Vorgesetzten wird flächendeckend für alle Mitarbeiter eingeführt, um Folgendes zu überprüfen:**

- Arbeitsleistung gemäß lokaler Parameter
- Bewertung der Fertigkeiten, der Fähigkeiten und der Kompetenzen wie für die Position angemessen.
- Bedarf für spezielle Schulungen, falls erforderlich.
- Karriere- / berufliche Interessen.
- Mobilitäts- und/oder Entwicklungswünsche.

Es wird zur Nutzung eines einfachen Formats geraten, das nach Möglichkeit in ganz Europa üblich sein sollte. Manager werden geschult, um diese Gespräche durchzuführen.

Unser flexibel anpassbarer Aktionsplan beginnt laut folgender Schritte im Laufe des Finanzjahrs 2011; der Abschluss ist für das Ende des Finanzjahrs 2012 vorgesehen.

Standorte mit ermittelter Priorität sind:

	<u>Geplantes Ziel Kalender</u>
1. Frankreich	Ende FJ11
2. Spanien	Ende FJ11
3. Italien	Ende FJ12
4. UK	Ende FJ11
5. Deutschland	Ende FJ12
6. Slowakei	Ende FJ12
7. Belgien / Niederlande	Ende FJ12
8. Tschechien	Ende FJ12
9. Alle anderen	Ende FJ12

#### **4) Ziel Nr. 3 – Erstellung einer einzigartigen Datenbank mit freien Stellen in Europa**

Diese Informationen werden über automatische interne Informationstools weitergegeben wie die CONNECT-Site und über Schwarze Bretter.

Die neuen internen Mobilitätsinstrumente werden voraussichtlich zu P5 FJ11 fertig gestellt. Bislang gab es zwar Informationen, jedoch außer während der Umstrukturierung nicht auf automatische/systematische Weise.

**5) Zukünftige Sitzungen des Europäischen Betriebsrats** werden Informationen zum Status der vereinbarten Ziele der Arbeitsgruppe Voreinschätzung enthalten, wie in diesem Dokument dargestellt.

**6) Ein Austausch der bestehenden Best Practices** sollte unter der Einbeziehung der entsprechenden Mitarbeiter (wie Mitarbeiter mit Behinderung, ältere Mitarbeiter) stattfinden. Auf örtlicher Ebene sollten Aktionen stattfinden, um sie bei ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen.

## Einführung FJ11 P6.

**7) Das DBA Außenvermittlungsmodell** wird im Falle einer Umstrukturierung vom Management vor Ort eingeführt. Das DBA-Modell wird vor Ort diskutiert und je nach Gesprächen vor Ort hinsichtlich Umwelt und Bedürfnissen angepasst. Bemühungen zur Außenvermittlung können unter Umständen Schulungen enthalten, abhängig von den Vorgängen, Bedürfnissen und Verhandlungen vor Ort. Das europäische Management wird die Außenvermittlungsprogramme vor Ort überwachen. Das Modell wird Folgendes enthalten:

- Individuelle Beurteilung: Fähigkeiten, Kompetenzen, Eignung.
- Karriere-/Arbeitsplanung.
- Vorbereitung für die Arbeitssuche.
- Unternehmensnetzwerk für regionale Arbeitgeber, um mögliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu erkennen.
- Rückverfolgung aller betroffenen Personen (vorbehaltlich freiwillige Zustimmung).

Dies wird zu P11 FJ10 eingeführt.

**8) Die Einführung spezifischer Schulungsprogramme für Mitarbeiter** liegt in der Verantwortung des Managements vor Ort und kann unter Berücksichtigung der lokalen Prozesse, Bedürfnisse, Ressourcen und angemessener Beratung und Verhandlungen diskutiert werden. Schulungsprogramme können sich an die Entwicklung von Kompetenzen und der Beschäftigungsfähigkeit richten. Die Betonung sollte hier auf gefährdeten Positionen liegen (Re: Punkt 2).



## **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Diese Beschlüsse sind für drei Jahre festgelegt und werden wenn notwendig auf Relevanz überprüft.

Erstellt in Rueil-Malmaison, am 16. Dezember 2010

DBApparel SAS  
Chuck Rogalski  
Chief Human Resources Officer DBApparel

Rossana Tari  
DBApparel Europäischer Betriebsrat Sekretär

ETUF:TCL  
Patrick Itschert  
Generalsekretär Europäischer Gewerkschaftverband  
Textilien, Kleidung, Leder und Schuhe

## Comité de Empresa Europeo de DBA Anticipation Task Force

El *Task Force* del Comité de Empresa Europeo fue iniciado para identificar las mejores prácticas y hacer recomendaciones para mejorar la anticipación en materias de empleo en Europa, teniendo en cuenta las tendencias del Mercado y los objetivos del negocio, las estrategias y el rendimiento.

El trabajo del *Task Force* incluía el uso de un consultor externo, un cuestionario interno, y una discusión abierta. Después de un intercambio de puntos de vista sobre las recomendaciones del *Task Force*, se ha acordado la implementación de los siguientes objetivos.

### **PREAMBULO**

Todos los objetivos de este documento serán revisados periódicamente durante las reuniones del Comité de Empresa Europeo. Estas conclusiones están regidas por el artículo 1 del Acuerdo para una estructura de información y consulta Europea de fecha 4 de Junio de 1996. De acuerdo con este artículo, los representantes de DBA aprueban la puesta en práctica de las conclusiones, que deben ser aprobadas por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa Europeo.

Se acuerda entre las partes que las previsiones y el estado de los objetivos del *Task Force* no interferirán o retrasarán la puesta en práctica de ningún procedimiento o proceso de decisión lanzado o que vaya a ser lanzado en el futuro con los representantes del personal locales. Estos principios de acción son herramientas de facilitación para mejorar la anticipación.

### **PRINCIPIOS GENERALES**

Las partes acuerdan los siguientes objetivos para mejorar el conocimiento del Grupo y de sus empleados:

#### **1) Reuniones de Task Force**

Se organizarán reuniones específicas del *Task Force* dos veces al año. El grupo estará formado por el Secretario del Comité de Empresa Europeo y cuatro representantes escogidos por el Secretario del Comité de Empresa Europeo en países diferentes. Los cuatro representantes pueden servir hasta tres mandatos anuales, condicionados a que continúen ejerciendo su cargo en el Comité de Empresa Europeo.

El *Task Force* podría incluir a otros representantes del Comité de Empresa Europeo o miembros de la Dirección de vez en cuando, dependiendo del

tema. Estas invitaciones especiales deben ser autorizadas por el Secretario del Comité de Empresa Europeo y el representante de DBA.

**2) Objetivo nº 1. Crear una base de datos con la descripción de los empleos para todos los puestos actuales y puestos que deben crearse**, que incluye: tareas del puesto, experiencia/conocimientos/ competencias necesarios, otra información según sea necesario. El objetivo de la creación de esta base de datos es reforzar el conocimiento de los puestos de trabajo, facilitar la movilidad y el desarrollo de carrera. La base de datos (CONNECT + copia física disponible) debe tener un formato común para toda Europa. Los Representantes de los trabajadores deben tener acceso abierto a la información y los empleados tendrán acceso bajo demanda.

Nuestro Plan de Acción, que debe ser ajustado de forma flexible, se iniciará durante el FY 11, y será completado al final del FY 12, de acuerdo con las siguientes fases.

Las ubicaciones prioritarias identificadas son:

	<u>Objetivo de plazo anticipado</u>
1. Francia	Final FY11
2. España	Final FY12
3. Italia	Final FY12
4. UK	Diciembre 2011
5. Alemania	Final FY12
6. Slovakia	Final FY12
7. Bélgica / Holanda	Final FY12
8. Czech Republic	Final FY12
9. Resto de países	Final FY12

**3) Objetivo nº. 2 -- Una reunión anual de los empleados con el supervisor directo** será implementada progresivamente para todos los empleados, para examinar:

- Rendimiento en línea con las prácticas locales.
- Evaluación de los conocimientos, las capacidades y las competencias según corresponda al cargo
- Identificación de formación específica si procede
- Intereses profesionales/del puesto
- Movilidad y/o intereses de evolución.

Para hacerlo, es imprescindible utilizar un formato sencillo, y común en la medida de lo posible en toda Europa. Los Managers serán formados para realizar estas entrevistas.

Nuestro Plan de Acción, que debe ser ajustado de forma flexible, se iniciará durante el FY 11, y será completado al final del FY 12, de acuerdo con las siguientes fases.

Las ubicaciones prioritarias identificadas son:

	<u>Objetivo de plazo anticipado</u>
1. Francia	Final FY11
2. España	Final FY11
3. Italia	Final FY12
4. UK	Final FY11
5. Alemania	Final FY12
6. Slovakia	Final FY12
7. Bélgica / Holanda	Final FY12
8. Czech Republic	Final FY12
9. Resto de países	Final FY12

#### **4) Objetivo nº 3 – Creación de una única base de datos de vacantes europeas**

**Esta información será comunicada mediante herramientas automatizadas de movilidad interna** como la intranet CONNECT y los tableros de anuncios.

Las nuevas herramientas de movilidad interna deberán estar completadas para el P5 FY11. Hasta ahora, la información está disponible, pero no en un sistema automatizado excepto durante las reestructuraciones

**5) Las futuras reuniones del Comité de Empresa Europeo (EWC)** incluirán información acerca del **status de los Objetivos de Anticipation Task Force acordados, reflejados en este documento.**

**6) Desarrollar un sistema para compartir las mejores prácticas existentes,** involucrando grupos de empleados objetivo (como minusválidos, personal de mayor edad) con acciones a nivel local, para ayudarles a desarrollar su carrera.

Implementación para FY11 P6.

**7) Implementar el Modelo de recolocación DBA** con el Management Local en caso de reestructuraciones. El Modelo DBA se debatirá a nivel local y se adaptará según las conversaciones locales referentes al entorno y necesidades. Las acciones de Outplacement deben incluir formación acorde a los procesos locales, negociaciones y necesidades. La Dirección Europea supervisará los programas de Outplacement locales. El Modelo incluirá:

- la evaluación individual: conocimientos, competencias, aptitudes
- la planificación profesional/del puesto
- la preparación para la búsqueda de empleo
- una red empresarial con empresarios regionales para identificar los posibles trabajos

- el seguimiento de todos los individuos afectados (sujeto a la aprobación voluntaria de cada persona)

Será implementado para el P11 FY10.

**8) La implementación de Programas de Formación Específicos para empleados** es una responsabilidad del management local y debe ser discutida teniendo en cuenta los procesos locales, necesidades, recursos, y una apropiada consulta y negociación. Los programas de formación deben ser construidos para desarrollar competencias y empleabilidad. El énfasis debe realizarse en los puestos en riesgo (re: punto 2).

### **PROVISIONES FINALES**

Estas conclusiones se establecen para un período de tres años y serán revisadas en función de su relevancia cuando sea conveniente.

Firmado en Rueil-Malmaison, 16 Diciembre 2010

DBApparel SAS  
Charles Rogalski  
Chief Human Resources Officer DBApparel

Rossana Tari  
DBApparel European Works Council Secretary

ETUF:TCL  
Patrick Itschert  
General Secretary European Trade Union Federation  
Textiles, Clothing, Leather and Shoes

## DBA European Works Council Anticipation Task Force

E' stato istituito l'European Works Council "Task Force" per individuare le prassi migliori e formulare raccomandazioni per migliorare quanto più possibile la prevenzione nelle questioni lavorative in Europa, suggerendo le tendenze di mercato e gli obiettivi, strategie e *performance* aziendali.

Il lavoro della Task Force ha implicati l'utilizzo di un consulente esterno, di un questionario interno e una discussione aperta. Dopo uno scambio di opinioni sulle raccomandazioni della Task Force, sono stati concordati i seguenti obiettivi da implementare.

### **PREMESSA**

Tutti gli obiettivi di questo documento saranno periodicamente riesaminati durante le riunioni dell'European Works Council. A queste conclusioni si è arrivati in conformità con l'articolo 1 dell'accordo per un'informazione europea ed una struttura di consultazione datato 4 giugno 1996. In riferimento a questo articolo, i rappresentanti DBA approvano l'implementazione delle conclusioni, che dovranno essere deliberate dalla maggioranza dei membri dell'European Works Council.

Le parti hanno convenuto che le disposizioni e lo status degli obiettivi della Task Force non interferiranno o ritarderanno l'implementazione di alcuna procedura o processo decisionale avviati o da avviare in futuro con gli enti locali di rappresentanza del personale. Queste azioni sono strumenti per facilitare e migliorare la prevenzione.

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

Le parti convengono sui seguenti obiettivi per migliorare la conoscenza del Gruppo e dei suoi dipendenti:

#### **1) Le riunioni della Task Force**

Due volte all'anno saranno organizzate riunioni specifiche della Task Force. Il Gruppo è composto dal Segretario dell'European Works Council e da quattro rappresentanti scelti dal Segretario dell'European Works Council in nazioni diverse. I quattro rappresentanti potranno rimanere in carica fino a tre anni a condizione che essi mantengano il loro mandato dell'European Works Council.

La Task Force potrà includere di volta in volta altri rappresentanti dell'European Works Council o membri del gruppo dirigenziale, a seconda dell'argomento. Questi inviti speciali dovranno essere autorizzati sia dal Segretario dell'European Works Council sia dal rappresentante DBA.

**2) Obiettivo n. 1 – Dovrà essere creato un database con la descrizione del lavoro per tutte le posizioni attuali e per quelle da crearsi e dovrà includere le necessarie mansioni, esperienza, capacità e competenze del lavoro, oltre che le altre informazioni del caso. L'obiettivo della creazione di questo database è quello di rafforzare la comprensione del lavoro e di facilitare la mobilità e lo sviluppo delle carriere. Il database (CONNECT + copia cartacea disponibile) dovrebbe avere un formato comune per tutta l'Europa. I rappresentanti del personale potranno avere libero accesso alle informazioni, mentre i dipendenti potranno avere accesso su richiesta.**

Il nostro piano d'azione, che potrà essere adeguato in modo flessibile, sarà avviato nel corso del FY 2011, e si prevede che il suo completamento avverrà al termine del FY 2012, in base alla seguente procedura.

Le sedi prioritarie individuate sono:

	Calendario degli obiettivi anticipati
1. Francia	Fine FY 2011
2. Spagna	Fine FY 2012
3. Italia	Fine FY 2012
4. Regno Unito	dicembre 2011
5. Germania	Fine FY 2012
6. Slovacchia	Fine FY 2012
7. Belgio/Paesi Bassi	Fine FY 2012
8. Repubblica Ceca	Fine FY 2012
9. Tutti gli altri	Fine FY 2012

**3) Obiettivo n. 2 – Sarà effettuata una riunione annuale dei dipendenti con il diretto superiore per ciascun dipendente per riesaminare:**

- performance in linea con le pratiche locali.
- la valutazione delle competenze e delle capacità adeguate alla posizione.
- il bisogno di formazione specifica se necessario
- la carriera/gli interessi lavorativi.
- la mobilità e/o la propensione al cambiamento.

Per fare questo, si consiglia di utilizzare un *format* semplice, il più possibile comune in tutta Europa. I dirigenti riceveranno delle istruzioni per realizzare queste interviste.

Il nostro piano d'azione, che potrà essere adeguato in modo flessibile, sarà avviato nel corso dell'esercizio finanziario 2011, e si prevede che il suo completamento avverrà al termine dell'esercizio finanziario 2012, in base alla seguente procedura.

Le sedi prioritarie individuate sono:

	<u>Calendario previsto</u>
1. Francia	Fine FY 2011
2. Spagna	Fine FY 2011
3. Italia	Fine FY 2012
4. Regno Unito	Fine FY 2011
5. Germania	Fine FY 2012
6. Slovacchia	Fine FY 2012
7. Belgio/Paesi Bassi	Fine FY 2012

8. Repubblica Ceca  
9. Tutti gli altri

Fine FY 2012  
Fine FY 2012

#### **4) Obiettivo n. 3 - Creazione di un database unico, con offerte di lavoro europeo**

**Queste informazioni saranno comunicate tramite strumenti automatizzati di mobilità interna come il sito CONNECT e le bacheche.**

I nuovi strumenti di mobilità interna devono essere completati entro il P5 dell'esercizio finanziario 2011. Fino ad oggi, ci sono state delle informazioni, ma non sono state fornite in modo automatico/sistematico, tranne durante la ristrutturazione.

**5) I prossimi incontri dell'EWC includeranno informazioni riguardanti lo stato degli obiettivi concordati della Task Force relativi alla prevenzione, così come elencati nel presente documento.**

6) Si dovrebbe sviluppare la condivisione delle migliori prassi esistenti, coinvolgendo dei gruppi-obiettivo di dipendenti (come disabili o dipendenti con anzianità di servizio), intraprendendo azioni a livello locale, per aiutarli nella costruzione della loro carriera.

implementazione entro il FY 2011 - P6.

**7) Il modello di *outplacement* DBA** sarà implementato dal gruppo dirigenziale locale, in caso di ristrutturazione. Il modello DBA dovrà essere discusso a livello locale ed adattato sulla base di discussioni riguardo all'ambiente ed alle necessità locali. Gli sforzi fatti per l'*outplacement* potranno includere la formazione a seconda delle procedure, delle esigenze e delle trattative locali. Il gruppo dirigenziale europeo monitorerà i programmi per l'*outplacement* locale. Il modello includerà:

- valutazione del singolo individuo: capacità, competenze, attitudini.
- carriera/pianificazione del lavoro.
- preparazione per la ricerca di lavoro.
- rete aziendale con i datori di lavoro regionali per individuare posti di lavoro potenziali.
- individuazione di tutti i singoli individui interessati (soggetti ad approvazione individuale e volontaria).

Sarà implementato dal P11 del FY 2010.

**8) La realizzazione di programmi di formazione specifici per i dipendenti** sarà responsabilità del gruppo dirigente locale e potrà essere discussa prendendo in considerazione dei processi, delle necessità, delle risorse locali e delle adeguate consultazioni e negoziazioni. I programmi di formazione potranno essere tesi a sviluppare le competenze e la possibilità di occupazione. Dovrà essere data enfasi ai lavori a rischio (punto 2).



## **DISPOSIZIONI FINALI**

Queste conclusioni resteranno invariate per un periodo di tre anni e saranno riesaminate, per valutarne l'adeguatezza, quando sarà necessario.

Stilato a Rueil-Malmaison, il 16 dicembre 2010

DBApparel SAS  
Charles Rogalski  
Responsabile delle Risorse Umane DBApparel

Rossana Tari  
Segretaria dell'European Works Council DBApparel

FSE: TAC  
Patrick Itschert  
Segretario Generale di *European Trade Union Federation*  
Tessili, Abbigliamento, Cuoio e Calzature