



**Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali  
a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa**

Global Framework Agreement on International Industrial Relations  
and Corporate Social Responsibility

Accord-Cadre Global sur les Relations Industrielles  
au niveau International et sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Acuerdo Marco Global sobre las Relaciones Industriales  
de nivel Internacional y sobre la Responsabilidad Social de la Empresa

Acordo-Quadro Global sobre as Relações Industriais  
em nível Internacional e sobre a Responsabilidade Social Empresarial

ГЛОБАЛЬНОЕ РАМОЧНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА  
МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ И КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

اتفاق إطاري شامل حول العلاقات الصناعية على المستوى الدولي وحول المسؤولية الاجتماعية للشركة

Accord-Cadre Global  
sur les Relations Industrielles  
au niveau International  
et sur la Responsabilité Sociale  
de l'Entreprise

# Table des matières

<b>1. AVANT-PROPOS</b>	<b>36</b>
<b>2. PRINCIPES</b>	<b>38</b>
<b>3. MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>44</b>
3.1 Information et communication	44
3.2 Diffusion de l'accord	45
3.3 Monitoring	45
3.4 Rapports avec les fournisseurs	45
<b>4. INTERVENTIONS</b>	<b>45</b>
<b>5. RELATIONS INDUSTRIELLES</b>	<b>45</b>
5.1 Coordinateur	46
<b>6. RENCONTRE ANNUELLE</b>	<b>46</b>
6.1 Sujets traités lors de la rencontre annuelle	47
<b>7. DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>48</b>
7.1 Pratique des Relations Syndicales au niveau local	48
7.2 Organisation	48
7.3 Diffusion des informations	48
7.4 Durée de l'accord	48

Le 6 juillet 2016,  
Eni SpA  
et  
IndustriALL Global Union  
Filctem CGIL  
Femca CISL  
Uiltec UIL  
ont stipulé ce qui suit :

### **1. AVANT-PROPOS :**

Le cadre économique et social international dans lequel les entreprises opèrent est caractérisé par un débat constant sur les questions de la responsabilité sociale. Le développement de la mondialisation a provoqué des mutations structurelles dans le cadre des activités économiques des entreprises, imposant même des changements de stratégies dans une optique de développement durable, cohérentes avec les objectifs économiques, environnementaux et sociaux.

L'approbation de l'Agenda 2030 du développement durable, qui a eu lieu à New York, le 25 septembre 2015, et la définition des objectifs du développement durable (Sustainable Development Goals ou SDG) appellent tous les acteurs, en premier lieu les entreprises étant en partenariat avec la société civile et les gouvernements, à fournir un engagement total pour éradiquer la pauvreté dans le monde entier, protéger l'environnement et assurer la prospérité pour tous dans les quinze années à venir. L'accord sur le climat, signé à Paris en décembre 2015 par 195 pays, marque un tournant décisif et aura des effets importants pour les entreprises énergétiques. Avec cet accord, il a été jugé nécessaire d'adopter des politiques de lutte basées sur l'innovation technologique et sur le changement des comportements humains, pour se diriger vers une économie alimentée par des ressources énergétiques à teneur en carbone basse ou nulle.

La démarche de l'entreprise pour créer une valeur durable dans le temps doit obligatoirement passer à travers la prise de responsabilités sociales, dont le développement dépend d'un ensemble de valeurs profondément partagées et intégrées dans le système d'entreprise.

Eni, présent avec plus de 33 000 personnes dans environ 65 pays du monde, est une entreprise intégrée qui opère dans toute la filière de l'énergie : il opère dans le secteur de l'exploration, du développement et de l'extraction du pétrole et du gaz naturel, de l'approvisionnement, la fourniture, le négoce et le

transport du gaz naturel, du GNL, de l'énergie électrique, des carburants et des produits chimiques. Ses raffineries et ses installations chimiques traitent des bruts et des charges pétrolières pour produire des carburants, des lubrifiants et des produits chimiques vendus en gros ou au travers de réseaux de distribution et de distributeurs. Sa stratégie à long terme est basée sur la production d'hydrocarbures, en minimisant l'impact carbonique, le développement du gaz naturel en tant que fuel d'élection, dans un contexte de décarbonisation et la promotion des énergies renouvelables en exploitant son positionnement géographique et les synergies avec les activités existantes.

IndustriALL Global Union représente 50 millions de travailleurs qui opèrent dans 140 pays dans les secteurs minier, énergétique et manufacturier et il est engagé dans la solidarité globale, dans le but de défendre les meilleures conditions de travail et des droits syndicaux dans le monde entier.

Le contexte politique, économique et social, les principales instances avec les parties prenantes et l'évolution du cadre institutionnel et normatif incitent Eni et les organisations syndicales à identifier les éléments fondamentaux inhérents à l'orientation des objectifs de durabilité et à définir des stratégies communes basées sur les principes de l'intégrité et de la transparence, de la lutte contre la corruption, le respect des droits de l'homme, le respect du travail, de la santé et de la sécurité des personnes. Le patrimoine de valeurs et d'expériences d'Eni, fortement enraciné dans le contexte local des pays où il opère, conscient de la nécessité de respecter les différentes cultures et les aspirations économiques, a, depuis toujours, mis les thèmes qui concernent l'homme, les droits de l'homme et le droit au travail, à la base des politiques de l'entreprise, en confirmant sa vocation vers la responsabilité sociale dans les actions de l'entreprise. Pour cette raison, tout en travaillant à l'obtention de ses objectifs commerciaux, Eni collabore de façon synergique et constructive avec les communautés locales, dans le but de développer des initiatives novatrices et positives à même d'harmoniser le développement de l'entreprise avec les exigences des communautés locales, en favorisant une approche visant à encourager le développement du contenu local avec un dialogue et une implication avec toutes les parties prenantes locales. Au fil des années, pour favoriser les rapports avec les communautés à tous les niveaux, il s'est doté d'instruments normatifs internes, comme le Code Éthique, les Directives pour la Protection et la Promotion des Droits de l'Homme ainsi que de

Politiques internes et de Directives sur le Système de Management Guidelines qui contiennent également des mesures relatives au respect des droits de l'homme.

La recherche d'un modèle de croissance de l'entreprise sachant allier développement et compétitivité et, dans le même temps, valoriser l'attention prêtée aux droits de l'homme, à la croissance durable des affaires, aux normes de sécurité et à l'attention à l'environnement et à la santé de leurs communautés, a toujours été un élément fondant du dialogue social entre Eni et les représentants des travailleurs dans le cadre du Modèle de Relations Industrielles que les parties ont su développer au fil du temps.

Les accords d'envergure internationale signés en 2002, en 2004 et en 2009, issus d'un dialogue syndical fondé sur l'intérêt commun à promouvoir et à adopter des comportements socialement responsables, au travers du partage et de l'application, dans la sphère d'influence de chacun, d'un ensemble de valeurs et de principes fondamentaux en matière de droits de l'homme et du travail, ont également contribué à développer encore davantage la compétence et la culture des parties, en qualifiant leur attitude en faveur d'une protection toujours meilleure des travailleurs, de l'égalité des chances, ainsi que du respect des diversités socioculturelles (ethniques, de culture, religion, tradition) des pays dans lesquels Eni opère.

## 2. PRINCIPES

Avec le présent accord, respectueuses des accords signés en matière de relations industrielles au niveau national et international, ainsi que dans le cadre du Comité d'Entreprise Européen, les parties reconnaissent que les Droits de l'Homme sont des droits inaliénables de tous les individus, sans distinctions, en vertu de leur simple appartenance au genre humain. Elles considèrent également que les principes des Conventions fondamentales de l'ILO (International Labour Organization), les Principes Directeurs de l'OCDE (Organisation pour la Coopération et le Développement Économique) destinés aux Entreprises Multinationales, constituent des instruments appropriés pour adopter des comportements responsables, éthiques et moralement corrects dans la gestion des activités commerciales. L'accord-cadre global s'applique à Eni et aux sociétés qu'il contrôle dans le monde entier.

*En particulier, dans l'exercice de ses activités, Eni réaffirme son engagement pour mettre en valeur, appliquer et diffuser les principes suivants.*

### ***Respect des droits de l'homme et du travail***

Eni s'engage partout, dans le cadre de sa propre sphère d'influence, à soutenir et respecter les principes de la «*Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*» des Nations Unies, et des Conventions fondamentales de l'ILO (International Labour Organization) et des Principes Directeurs de l'OCDE destinés aux Entreprises Multinationales, les principes du United Nations Global Compact, les «*principes directeurs de l'ONU pour les entreprises et les droits de l'homme (UN Guiding Principles for business & human rights)*».

En cas d'éventuelles divergences entre les normes locales et internationales, Eni recherche les solutions qui permettent d'adopter des comportements fondés sur les normes internationales, tout en tenant compte des principes locaux.

### ***Non-discrimination***

Eni s'engage à respecter les droits fondamentaux sur le travail, dont l'égalité et la non-discrimination et il inspire ses comportements entrepreneuriaux vers le respect des cultures, des religions, des traditions, des diversités ethniques et des communautés auprès desquelles il opère ; de même, il s'engage à préserver les identités biologiques, environnementales, socioculturelles et économiques.

### ***Diversité***

#### ***- Égalité des genres et des chances***

Eni respecte la dignité de chacun et offre l'égalité des chances, sans distinctions de race, de couleur de peau, de genre, de religion, d'opinion politique, d'origine sociale ou de toute autre condition de l'individu, non liée aux prérequis nécessaires en fonction de la nature du travail.

Le respect de l'égalité des chances est également garanti par l'application de systèmes et de procédures internes de sélection, qui se basent sur la mise en valeur des compétences et du mérite.

#### ***- Protection de la maternité***

Eni estime que la protection de la maternité représente une valeur fondamentale pour la sauvegarde de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant et pour l'égalité de toutes les travailleuses. À cette fin, Eni garantit à ses ressources managériales et non managériales l'application de standards minimaux en matière de protection de la maternité, en ce qui concerne la période de congé et la valeur de l'indemnité à verser au cours de cette période.

### ***Respect des parties prenantes***

Eni entend respecter toutes les parties prenantes avec lesquelles il interagit lors de l'accomplissement de ses affaires, avec la conviction qu'elles représentent un élément important pour la société. À cet effet, il réaffirme son respect des organisations syndicales et des travailleurs, entités essentielles pour le bon déroulement de ses affaires.

En particulier:

### ***Personne Eni***

Eni favorise les modalités de travail basées sur l'obtention du meilleur bien-être organisationnel et promeut des comportements visant à promouvoir le respect de la dignité de toutes les personnes à l'intérieur des lieux de travail. Eni interdit toutes les formes de violence ou de vexation portant sur les diversités personnelles et culturelles et il s'est doté d'instruments normatifs spécifiques, à travers lesquels les salariés peuvent envoyer, même de façon anonyme, des signalements relatifs à des problématiques concernant le système de contrôle interne ou autres matières, en violation du Code Éthique.

### ***Fournisseurs***

Eni s'engage à rechercher chez ses fournisseurs et ses collaborateurs externes le professionnalisme idoine et l'engagement au partage de ses valeurs d'entreprise. Un fournisseur est tenu d'affirmer son adhésion aux principes et aux normes internationales en matière de droits de l'homme, dont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les principes du Global Compact et le Code Éthique d'Eni, ainsi qu'aux prérequis qu'Eni adopte spécifiquement en matière de sécurité. L'évaluation des fournisseurs se conclut avec la définition de l'état de qualification dans lequel sont inscrits le résultat de l'évaluation et les principales lacunes ou aspects améliorables constatés.

Eni demande à ses fournisseurs d'assurer que, quand les activités sont exécutées par des sous-traitants, ces derniers respectent ces mêmes prérequis.

### ***Communautés locales***

Eni interagit avec les parties prenantes avec lesquelles il opère dans les pays où il mène ses activités commerciales, en instaurant des relations basées sur la correction, la transparence et le dialogue continu, afin de créer de la

valeur et des opportunités pour un développement durable sur le territoire. Pour cela, il s'est doté de systèmes de collecte et de gestion des instances locales - *grievance mechanism* - visant à faciliter l'identification rapide de ces dernières. Ces mécanismes, cohérents avec les dispositions du Code Éthique Eni, dans une optique d'implication active et responsable, tiennent compte des normes culturelles locales et proposent des outils permettant de répondre aux exigences avancées par les communautés locales.

Eni s'engage également à favoriser le développement et la formation du capital humain dans les communautés auprès desquelles il opère, également à travers le transfert de compétences et de connaissances, en renforçant et en enrichissant le patrimoine et les capacités locales présentes.

#### ***Comportement éthique dans les rapports commerciaux***

Partout dans le monde, toutes les activités d'Eni doivent être accomplies dans un contexte d'honnêteté, d'intégrité et de respect des lois. Les personnes d'Eni devront adopter les principes énoncés dans le Code Éthique d'Eni, estimé être l'instrument fondamental pour orienter les comportements, gouverner de façon durable et responsable les relations avec les différentes parties prenantes et contribuer aux transformations des communautés auprès desquelles Eni est présent, en prêtant toujours plus d'attention aux questions liées aux « droits de l'homme » et à la « durabilité ».

#### ***Coopération***

Eni s'engage à contribuer de façon active à la promotion de la qualité de la vie et au développement socio-économique des communautés auprès desquelles il exerce ses activités.

#### ***Protection de la santé et de la sécurité***

Eni s'engage à assurer les meilleurs standards possibles en matière de santé et de sécurité offertes aux salariés et aux communautés, dans toutes les régions du monde où il exerce ses activités.

#### ***Défense de l'environnement***

Eni entend prêter la plus haute attention à l'environnement et à l'écosystème concernés par ses opérations commerciales et il s'inspire des objectifs indiqués par les Conventions internationales sur le développement durable auxquelles l'Italie adhère.

En ce qui concerne plus particulièrement les questions liées à la protection des droits *sociaux, économiques et culturels*, Eni reconnaît les droits relatifs au travail, des libertés syndicales, au refus du travail forcé et de celui des mineurs, au refus de toutes les sortes de discrimination, à la sauvegarde des dignités, de la santé, de la sécurité sur les lieux de travail, au respect des biodiversités naturelles et de la défense de l'environnement, ainsi qu'à la lutte contre la corruption. Il déclare également vouloir agir activement pour les appliquer dans ses activités et dans celles auxquelles il participe avec ses partenaires commerciaux.

*En particulier, Eni s'engage à reconnaître :*

**Conventions ILO 100 et 111 : défense de la dignité, de l'égalité des chances et de la non-discrimination**

Est garanti le respect de la dignité de chacun et l'égalité des chances et de traitement sans distinctions de race, de couleur de peau, de genre, de langue, de religion, de nationalité, d'opinion politique, d'orientation sexuelle, de situation sociale, de handicap, d'âge ou autre condition de l'individu non liée aux prérequis nécessaires à l'exécution du travail ; il est également nécessaire d'appliquer l'égalité de la rémunération pour les hommes et les femmes en cas de travail d'une même valeur, basée sur des critères de mérite.

**Conventions ILO 138 et 182 : défense des droits des mineurs**

Est interdit le travail des mineurs et est garanti le droit de ces derniers d'être protégés contre l'exploitation économique et de bénéficier d'une formation complète ; sous le terme « mineurs », on entend tous les individus qui ont un âge inférieur à celui de la scolarisation obligatoire et, de toute manière, tous les individus ayant moins de quinze ans.

**Conventions ILO 29 et 105 : interdiction du travail forcé**

Est interdit le travail ou le service imposé à une personne sous la menace d'une punition ou pour lequel cette personne ne s'est pas proposée spontanément ; est également interdit le travail en esclavage ou fourni par des détenus.

**Conventions ILO n° 87 et 98 : droit d'association et de négociation**

Sont garantis à tous les travailleurs, dans le respect des canons du droit du travail universellement acceptés et des « core labour standards », prévus par les

conventions fondamentales de l'ILO, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, le droit d'adhérer aux organisations syndicales de leur choix sans distinction, interférence, ni autorisation préalable, pour la défense de leurs intérêts d'emploi et de bénéficier des droits syndicaux fondamentaux, conformément à la législation locale et aux « core labour standards » prévus par les conventions fondamentales de l'ILO.

Eni s'engage à traiter le syndicat de façon positive, à s'abstenir de toute activité antisyndicale et à rester rigoureusement neutre en ce qui concerne la décision des salariés d'adhérer, de rester avec ou de changer d'organisation syndicale, ou d'interrompre toute relation avec cette dernière.

**Convention ILO n° 135 : non-discrimination des représentants des travailleurs**

Les représentants des travailleurs ne doivent subir aucune discrimination en lien avec leurs activités de représentation.

Les représentants des travailleurs/syndicats doivent avoir un accès raisonnable dans les lieux de travail.

**Convention ILO n° 183 sur la protection de la maternité**

Eni reconnaît dans tous les pays où il opère l'application des standards minimaux prévus par l'International Labour Organization (ILO). En particulier, là où le relatif à la maternité déjà garanti par les lois locales et/ou par d'éventuels accords, réglementations et pratiques d'entreprises s'avérerait être inférieur, Eni applique les prévisions de la Convention ILO n° 183/2000, en prévoyant une période de congé de maternité d'au moins 14 semaines et le paiement pendant la période de congé d'une indemnité au moins égale aux deux tiers de la rétribution touchée pendant la période précédente.

**Convention ILO n° 142 : concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelle dans la mise en valeur des ressources humaines**

Eni reconnaît et promeut le développement des capacités et des compétences de chaque salarié, sur une base d'égalité et sans aucune discrimination, favorise la mise en valeur du professionnalisme des personnes, afin de réaliser son propre potentiel dans un climat positif et participatif. Eni estime que la formation est un levier fondamental du développement des connaissances et un élément stratégique pour l'obtention des objectifs commerciaux.

**Recherche constante de l'amélioration des conditions de sécurité et de santé dans les lieux de travail** également à travers la diffusion continue des « best practices » adoptées au sein d'Eni et mises à la base des résultats positifs atteints.

**Respect des lois, des réglementations et des droits de l'homme, visés par les normes et les conventions internationales dans les rapports avec les fournisseurs, les adjudicataires et les sous-traitants, les contractants, les agents ou les consultants** ; les éventuelles violations graves, notamment en matière de sécurité et de santé des salariés, des normes sur la protection de l'environnement ou des droits de l'homme, auxquelles ne sera apportée aucune solution, provoqueront la cessation du rapport avec l'entreprise concernée, conformément aux obligations contractuelles.

### **3. MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD**

#### ***3.1 Information et communication***

Afin d'assurer l'application des principes et des conventions mentionnées ci-dessus, les parties s'engagent à diffuser la connaissance des valeurs et des accords signés dans le présent accord au sein d'Eni et à l'extérieur. À ce propos, Eni confirme sa volonté d'adopter des modalités appropriées en matière d'information et de consultation périodique sur la présence et l'expansion d'Eni dans le monde et de développer un dialogue sur les effets sociaux et économiques de ces opérations. Afin de favoriser une meilleure diffusion des informations et, tout en respectant la confidentialité propre à certains thèmes abordés, on évaluera la possibilité de divulguer les éléments utilisés lors de la rencontre annuelle, visée au paragraphe 6 du présent procès-verbal d'accord, notamment au travers de l'utilisation de systèmes informatiques internes de l'entreprise. En outre, lors de la rencontre annuelle, visée au paragraphe 6 du présent procès-verbal d'accord, il sera possible de définir d'opportunes modalités d'implication des organisations syndicales locales, après entente entre la fonction Relations Industrielles d'Eni et les organisations syndicales signataires du présent accord.

Eni s'engage également à organiser une formation appropriée sur les contenus et sur l'application de cet accord-cadre global pour toutes les personnes concernées.

### **3.2 Diffusion de l'accord**

Dans le but de diffuser et de mettre en valeur les contenus de l'accord, Eni et les organisations syndicales signataires s'engagent à diffuser le présent accord, à en divulguer l'existence et les contenus, dans les différentes langues, en particulier pour les travailleurs, les managers et fournisseurs.

### **3.3 Monitoring**

Au cas où se présenteraient des situations anormales ou des violations par rapport à ce qui est établi, les parties se mettront immédiatement en communication. Après avoir constaté les faits, Eni interviendra pour éliminer les éventuelles situations anormales et il en informera les organisations syndicales et le coordinateur, visé au par. 5.1 du présent procès-verbal d'accord.

### **3.4 Rapports avec les fournisseurs**

En ce qui concerne les activités confiées aux fournisseurs, Eni confirme la présence, dans le cadre des rapports contractuels existants, d'opportunes formulations pour protéger d'éventuelles violations. À ce propos, Eni confirme que tous les fournisseurs ayant engagé des relations avec Eni doivent s'engager à adopter rigoureusement les principes contenus dans le Code Éthique, dans le Modèle 231, dans les Principes directeurs pour la promotion et défense des Droits de l'Homme et dans la MSG Anticorruption.

## **4. INTERVENTIONS**

Les parties pourront convenir de réaliser des programmes d'intervention positive visant à affirmer les droits de l'homme et sociaux fondamentaux et tournés vers les bonnes pratiques de travail ; ces programmes pourront consister en des activités d'information, de formation, de recherche.

## **5. RELATIONS INDUSTRIELLES**

Dans le cadre des principes rappelés ci-dessus, les parties reconnaissent l'importance du développement, aux différents niveaux, de relations industrielles tenant compte des divers contextes socio-économiques dans lesquels Eni opère, dans le respect nécessaire des différentes cultures et des aspirations sociales et économiques.

Le modèle participatif qui a toujours caractérisé le système de relations industrielles d'Eni, a permis, avec le temps, de consolider un rapport avec les organisations syndicales et avec leurs représentants, à travers un processus

d'implication constant sur les objectifs de l'entreprise pour favoriser le développement des ressources et des systèmes organisationnels. Pour cette raison, Eni et ses sociétés s'engagent, en fonction des compétences revenant à chacun, à poursuivre ou à instaurer, un rapport constructif avec les organisations syndicales et les représentants des travailleurs, constituées sur une base démocratique et reconnues par les organismes syndicaux internationaux.

Dans ce cadre, Eni s'engage également à promouvoir, en accord avec les organisations syndicales signataires du présent accord, une réflexion visant à améliorer le système d'implication et de dialogue social des représentants des travailleurs au niveau mondial, européen et national.

### **5.1 Coordinateur**

Afin d'assurer un dialogue social constant avec la direction de l'entreprise sur les questions relevant de l'accord susdit, un coordinateur est institué et désigné, conjointement avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

Vu la complexité des affaires d'Eni et leur distribution au niveau mondial, il est convenu que le Coordinateur représente un élément de conjonction entre les délégués désignés au niveau local et les organisations syndicales signataires du présent accord.

La désignation du coordinateur devra tenir compte de la proximité par rapport aux fonctions de l'entreprise préposées à la gestion de l'accord, également aux fins d'une durabilité économique correcte en ce qui concerne les coûts prévus sa gestion.

Le coordinateur devra également recevoir les communications contenant les noms et les adresses des représentants des travailleurs qui participeront à la réunion annuelle. Le coordinateur transmettra à la fonction Relations Industrielles d'Eni la liste des cinq représentants des travailleurs désignés chaque année, qui pourront participer au déroulement de la réunion, comme il est indiqué au paragraphe 6 ci-après.

Le mandat du coordinateur sera valable pendant la période où le présent accord sera en vigueur. C'est aux organisations syndicales signataires qu'il reviendra de confirmer, à l'échéance, le coordinateur sortant ou de désigner un nouveau coordinateur et de le communiquer à la fonction Relations Industrielles d'Eni.

## **6. RENCONTRE ANNUELLE**

Afin de favoriser le système d'information, de consultation et de dialogue avec les organisations syndicales signataires du présent accord, une rencontre annuelle sera organisée entre les secrétariats généraux et nationaux de

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, le secrétariat général d'IndustriALL Global Union, le coordinateur et les fonctions d'Eni compétentes, en particulier pour représenter les secteurs commerciaux.

En outre, afin de faciliter une diffusion toujours plus ponctuelle des principes et des modalités d'application de l'accord, faciliter l'accès aux informations sur les questions de la responsabilité sociale d'entreprise, des initiatives qu'Eni mène dans ce domaine et pour accorder une meilleure implication des représentants locaux, il est convenu qu'une délégation des représentants des travailleurs aura le droit de participer à la rencontre annuelle .

Le nombre de représentants qui pourront participer à la rencontre tient compte de la distribution du personnel par zone commerciale en Italie et à l'étranger, jusqu'à un nombre maximum de 10 membres définis de la manière suivante :

- 5 membres du Comité Restreint du C.E.
- 5 représentants des travailleurs provenant de différents pays et des zones où Eni opère.

Vu la diversité géographique des pays où Eni opère et, de toute manière, dans le but de garantir la plus vaste participation possible de tous les représentants des travailleurs des pays concernés, il est convenu de développer un mécanisme de rotation annuelle des 5 représentants des travailleurs désignés en accord avec les organisations syndicales signataires du présent accord, pour la participation à la rencontre, afin de pouvoir mieux représenter toutes les différentes réalités sociales, économiques et syndicales présentes chez Eni.

### **6.1 Sujets traités lors de la rencontre annuelle**

Les parties conviennent que les sujets analysés lors de la rencontre annuelle seront les suivants :

- situation économique et financière d'Eni ;
- évolution et perspectives des principales activités opérationnelles, en mettant l'accent sur les zones de présence opérationnelle les plus significatives et sur les données relatives à l'emploi ;
- actions et plans d'Eni en matière de sécurité, de gestion des risques et de protection de la santé des travailleurs, au-delà des engagements dérivant dans chacun des pays de dispositions législatives ou d'accords contractuels ;
- projets et/ou activités spécifiques sur les questions HSE ;
- réalisation par Eni d'actions et de projets de responsabilité sociale d'entreprise ;
- signalements concernant la question des droits de l'homme ;

- actions positives en faveur de la non-discrimination ;
- projets et/ou activités de formation ayant un caractère transnational ;
- évolution des relations industrielles d'Eni dans les différents pays et régions où il opère, avec identification des éventuelles situations critiques.

## **7. DISPOSITIONS FINALES**

### ***7.1 Pratique des Relations Syndicales au niveau local***

L'accord ne remplace, ni n'entrave les pratiques locales et les parties reconnaissent le principe selon lequel les problèmes surgissant entre les travailleurs et l'entreprise doivent être résolus au niveau le plus proche du poste de travail.

Lorsque se présentent des situations difficiles, Eni, de concert avec les fonctions R.H. compétentes, et les organisations syndicales signataires du présent accord, favoriseront la résolution du problème au niveau local.

Les parties acceptent de travailler conjointement pour étudier les options permettant de résoudre les différends relatifs aux contenus de l'accord.

### ***7.2 Organisation***

Eni s'engage à supporter, dans les limites de la normalité, les coûts relatifs à l'organisation de la rencontre annuelle.

### ***7.3 Diffusion des informations***

Pour garantir l'exercice efficace des droits des travailleurs en matière d'information, on utilisera les instruments de communication existants.

### ***7.4 Durée de l'accord***

Le présent accord sera valable pendant les trois années qui suivront sa signature. Six mois avant son échéance, les parties engageront une concertation pour s'assurer des conditions de sa prorogation.

Eni SpA

IndustriALL Global Union  
Filctem CGIL  
Femca CISL  
Uiltec UIL