



**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

## Indice

<b>1. PREMESSA</b>	<b>8</b>
<b>2. PRINCIPI</b>	<b>10</b>
<b>3. MODALITÀ ATTUATIVE DELL'ACCORDO</b>	<b>16</b>
3.1 Informazione e comunicazione	16
3.2 Diffusione dell'accordo	16
3.3 Monitoraggio	16
3.4 Rapporti con i fornitori	17
<b>4. INTERVENTI</b>	<b>17</b>
<b>5. RELAZIONI INDUSTRIALI</b>	<b>17</b>
5.1 Coordinatore	17
<b>6. INCONTRO ANNUALE</b>	<b>18</b>
6.1 Materie trattate nel corso dell'incontro annuale	19
<b>7. DISPOSIZIONI FINALI</b>	<b>19</b>
7.1 Prassi delle Relazioni Sindacali a livello locale	19
7.2 Organizzazione	20
7.3 Diffusione dell'informazione	20
7.4 Durata dell'accordo	20

Il giorno 6 luglio 2016, tra  
Eni SpA  
e  
IndustriALL Global Union  
Filctem CGIL  
Femca CISL  
Uiltec UIL

si è convenuto quanto segue:

### **1. PREMESSA**

Lo scenario economico e sociale internazionale in cui operano le imprese è caratterizzato da un costante dibattito sui temi della responsabilità sociale. Lo sviluppo della globalizzazione ha determinato mutamenti strutturali nell'ambito delle attività economiche delle imprese, imponendo anche cambi di strategie in un'ottica di sviluppo sostenibile coerenti con obiettivi economici, ambientali e sociali.

L'approvazione dell'Agenda 2030 dello sviluppo sostenibile, che ha avuto luogo a New York il 25 settembre 2015, e la definizione degli obiettivi dello sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals o SDG) richiamano tutti gli attori, per prime le aziende in partnership con la società civile e governi, al massimo impegno per eliminare la povertà in tutto il pianeta, proteggere l'ambiente e assicurare la prosperità a vantaggio di tutti nei prossimi quindici anni.

L'accordo sul clima, raggiunto a Parigi nel dicembre 2015 tra 195 Paesi, segna una svolta decisiva con impatti notevoli per le imprese energetiche. Con questo accordo ha prevalso il consenso sulla necessità di adottare politiche di contrasto basate sulla innovazione tecnologica e il cambiamento nei comportamenti umani, per muoversi verso un'economia alimentata da fonti energetiche a basso o nullo contenuto di carbonio.

Il percorso dell'impresa per creare un valore duraturo nel tempo, deve necessariamente passare attraverso l'assunzione di responsabilità sociali, il cui sviluppo dipende da un insieme di valori profondamente condivisi e integrati nel sistema di impresa.

Eni, presente con oltre 33.000 persone in circa 65 Paesi nel mondo, è un'impresa integrata che opera in tutta la filiera dell'energia: è attiva nell'esplorazione, sviluppo ed estrazione di olio e gas naturale, nell'approvvigionamento, fornitura, trading e trasporto di gas naturale, GNL, energia elettrica, carburanti

*In particolare Eni si impegna a riconoscere:*

**Convenzioni ILO 100 e 111: tutela della dignità, della pari opportunità e della non discriminazione**

E' garantito il rispetto della dignità di ciascuno e l'uguaglianza di opportunità e di trattamento senza distinzioni di razza, colore, genere, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, disabilità, età o altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro; deve essere altresì applicata la parità di trattamento retributivo per uomini e donne a fronte di lavori di pari valore, basato su criteri di merito.

**Convenzioni ILO 138 e 182: tutela dei diritti dei minori**

E' proibito il lavoro dei minori e garantito il diritto dei medesimi ad essere protetti dallo sfruttamento economico e al pieno compimento della loro formazione; con il termine "minori" si intendono gli individui che abbiano un'età inferiore a quella in cui termina la scuola dell'obbligo e comunque tutti gli individui che abbiano meno di quindici anni.

**Convenzioni ILO 29 e 105: divieto del lavoro forzato**

E' proibito il lavoro o il servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente; è altresì proibito il lavoro in schiavitù o fornito da reclusi.

**Convenzioni ILO n. 87 e 98: diritto di associazione e di negoziazione**

E' garantita a tutti i lavoratori, nel rispetto dei canoni del diritto del lavoro universalmente accettati e dei "core labour standards", contemplati nelle Convenzioni fondamentali dell'LO, la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di loro scelta senza distinzione, interferenza né previa autorizzazione, per la tutela dei propri interessi occupazionali e di godere dei diritti sindacali fondamentali, in conformità con la legislazione locale, e con i "core labor standards" contemplati nelle convenzioni fondamentali dell'ILO.

Eni si impegna a trattare il sindacato positivamente, ad astenersi da ogni attività anti-sindacale e a restare rigorosamente neutrale per quanto riguarda la scelta dei dipendenti di aderire, rimanere con, variare, o abbandonare la loro relazione con un'organizzazione sindacale.

Eni si impegna inoltre a favorire lo sviluppo e la formazione del capitale umano nelle comunità in cui opera anche attraverso il trasferimento di competenze e conoscenze rafforzando e potenziando il patrimonio e le capacità locali presenti.

#### ***Comportamento etico nei rapporti di affari***

Tutte le attività di Eni, ovunque nel mondo, devono essere svolte in un quadro di onestà, integrità e osservanza delle leggi. Le persone di Eni dovranno attenersi ai principi enunciati nel Codice Etico di Eni, ritenuto lo strumento fondamentale per orientare i comportamenti, governare in modo sostenibile e responsabile le relazioni con i vari stakeholder e contribuire alle trasformazioni delle comunità in cui Eni è presente, con sempre maggiore attenzione ai temi dei "diritti umani" e della "sostenibilità".

#### ***Cooperazione***

Eni si impegna a contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui esercita la propria attività.

#### ***Tutela della salute e della sicurezza***

Eni si impegna ad assicurare i miglior standard possibili in materia di salute e di sicurezza a favore dei dipendenti e delle comunità, in tutte le aree del mondo in cui esercita la propria attività.

#### ***Difesa dell'ambiente***

Eni intende prestare la massima attenzione verso l'ambiente e l'ecosistema interessati dalle proprie operazioni di business e si ispira agli obiettivi indicati dalle Convenzioni internazionali sullo sviluppo sostenibile cui l'Italia aderisce.

Con riferimento particolare ai temi della tutela dei diritti *sociali, economici e culturali*, Eni riconosce i diritti del lavoro, delle libertà sindacali, del ripudio del lavoro forzato e del lavoro minorile, del ripudio di ogni sorta di discriminazione, della salvaguardia delle dignità, della salute, della sicurezza negli ambiti operativi, del rispetto delle biodiversità naturali e della tutela ambientale nonché della lotta alla corruzione. Dichiara inoltre di voler agire fattivamente per la loro applicazione nell'ambito delle proprie attività e in quelle in partecipazione con i Business Partner.

*In particolare Eni si impegna a riconoscere:*

**Convenzioni ILO 100 e 111: tutela della dignità, della pari opportunità e della non discriminazione**

E' garantito il rispetto della dignità di ciascuno e l'uguaglianza di opportunità e di trattamento senza distinzioni di razza, colore, genere, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, disabilità, età o altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro; deve essere altresì applicata la parità di trattamento retributivo per uomini e donne a fronte di lavori di pari valore, basato su criteri di merito.

**Convenzioni ILO 138 e 182: tutela dei diritti dei minori**

E' proibito il lavoro dei minori e garantito il diritto dei medesimi ad essere protetti dallo sfruttamento economico e al pieno compimento della loro formazione; con il termine "minori" si intendono gli individui che abbiano un'età inferiore a quella in cui termina la scuola dell'obbligo e comunque tutti gli individui che abbiano meno di quindici anni.

**Convenzioni ILO 29 e 105: divieto del lavoro forzato**

E' proibito il lavoro o il servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente; è altresì proibito il lavoro in schiavitù o fornito da reclusi.

**Convenzioni ILO n. 87 e 98: diritto di associazione e di negoziazione**

E' garantita a tutti i lavoratori, nel rispetto dei canoni del diritto del lavoro universalmente accettati e dei "core labour standards", contemplati nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO, la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di loro scelta senza distinzione, interferenza né previa autorizzazione, per la tutela dei propri interessi occupazionali e di godere dei diritti sindacali fondamentali, in conformità con la legislazione locale, e con i "core labor standards" contemplati nelle convenzioni fondamentali dell'ILO.

Eni si impegna a trattare il sindacato positivamente, ad astenersi da ogni attività anti-sindacale e a restare rigorosamente neutrale per quanto riguarda la scelta dei dipendenti di aderire, rimanere con, variare, o abbandonare la loro relazione con un'organizzazione sindacale.

**Convenzione ILO 135: non discriminazione dei rappresentanti dei lavoratori**

I rappresentanti dei lavoratori non debbono subire alcuna discriminazione in relazione alla loro attività di rappresentanza.

I rappresentanti dei lavoratori/sindacati devono avere un ragionevole accesso nei luoghi di lavoro.

**Convenzione ILO n. 183 sulla protezione della maternità**

Eni riconosce in tutti i paesi in cui opera l'applicazione degli standard minimi previsti dall'International Labour Organization (ILO). In particolare, ove il trattamento sulla maternità già garantito localmente dalla legge e/o da eventuali accordi, normative e prassi aziendali risulti inferiore, Eni applica le previsioni della Convenzione ILO n.183/2000, prevedendo un periodo di congedo per maternità di almeno 14 settimane e il pagamento nel periodo di congedo di una indennità pari ad almeno i 2/3 della retribuzione percepita nel periodo antecedente.

**Convenzione ILO 142: concernente il ruolo dell'orientamento e della formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane**

Eni riconosce e promuove lo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascun dipendente, su una base di parità e senza discriminazione alcuna, favorisce la valorizzazione delle professionalità delle persone, al fine di realizzare il proprio potenziale in un clima positivo e partecipativo. Eni riconosce, inoltre, nella formazione una leva fondamentale di sviluppo delle conoscenze nonché elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di business.

**Costante ricerca di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro** anche attraverso la continua diffusione delle "best practices" adottate all'interno dell'Eni ed alla base dei positivi risultati raggiunti.

**Rispetto delle leggi, delle normative e dei diritti umani di cui alle norme e alle convenzioni internazionali nei rapporti con i fornitori, gli appaltatori e subappaltatori, i contrattisti, gli agenti o i consulenti;** eventuali gravi violazioni, anche in materia di sicurezza e salute dei dipendenti, delle norme sulla tutela dell'ambiente o dei diritti umani, a cui non venga posto rimedio, determineranno la cessazione del rapporto con l'Azienda interessata in conformità con gli obblighi contrattuali.

### 3. MODALITÀ ATTUATIVE DELL'ACCORDO

#### **3.1 Informazione e comunicazione**

Al fine di assicurare l'applicazione dei principi e delle Convenzioni sopra menzionate, le Parti si impegnano a diffondere la conoscenza dei valori e delle intese sottoscritte nel presente accordo all'interno e all'esterno di Eni. A tal riguardo, Eni conferma la volontà di perseguire adeguate modalità di informazione e di consultazione periodica sulla presenza ed espansione di Eni nel mondo e di sviluppare un dialogo sugli effetti sociali ed economici di tali operazioni.

Al fine di favorire una maggiore diffusione dell'informazione e fatta salva la particolare riservatezza di alcune tematiche affrontate, sarà valutata la possibilità di divulgare i materiali illustrati durante l'incontro annuale, di cui al punto 6 del presente verbale di accordo, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi aziendali interni.

Inoltre, nel corso dell'incontro annuale, di cui al punto 6 del presente verbale di accordo, potranno essere concordate opportune modalità di coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali locali previa intesa tra la funzione di Relazioni Industriali Eni e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Eni si impegna inoltre ad organizzare una appropriata formazione sui contenuti e l'implementazione di questo accordo quadro globale per tutti gli interessati.

#### **3.2 Diffusione dell'accordo**

Allo scopo di diffondere e valorizzare i contenuti dell'accordo, Eni e le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a diffondere il presente accordo, pubblicizzandone l'esistenza ed i contenuti, nelle diverse lingue in particolare per i lavoratori, managers e fornitori.

#### **3.3 Monitoraggio**

Qualora emergano situazioni difformi o di violazioni rispetto a quanto stabilito, le Parti procederanno tempestivamente ad una reciproca comunicazione. Eni, accertati i fatti, interverrà per rimuovere le eventuali situazioni anomale e ne informerà le Organizzazioni Sindacali ed il Coordinatore, di cui al punto 5.1 del presente verbale di accordo.

### **3.4 Rapporti con i fornitori**

Per quanto riguarda le attività affidate ai fornitori, Eni conferma la presenza nell'ambito dei rapporti contrattuali esistenti, di opportune formulazioni a garanzia di eventuali violazioni. A tale riguardo Eni conferma che qualsiasi fornitore che intrattenga rapporti con Eni deve impegnarsi ad attenersi rigorosamente ai principi contenuti nel Codice Etico, nel modello 231, nelle Linee guida per la promozione e tutela dei Diritti Umani e nella MSG Anticorruzione.

## **4.INTERVENTI**

Le Parti potranno concordare la realizzazione di programmi di intervento positivo mirati all'affermazione dei diritti umani e sociali fondamentali e alle buone pratiche di lavoro; tali programmi potranno consistere in attività di informazione, formazione, ricerca.

## **5.RELAZIONI INDUSTRIALI**

Nel quadro dei principi sopra richiamati, le Parti riconoscono l'importanza di sviluppare ai vari livelli relazioni industriali che tengano conto dei diversi contesti socioeconomici in cui Eni opera, nel necessario rispetto delle diverse culture e aspirazioni sociali ed economiche.

Il modello partecipativo che ha da sempre caratterizzato il sistema di relazioni industriali di Eni, ha consentito nel tempo di consolidare un rapporto con le Organizzazioni Sindacali e con i loro rappresentanti, attraverso un costante processo di coinvolgimento sugli obiettivi aziendali per favorire lo sviluppo delle risorse e dei sistemi organizzativi. Per tale ragione, Eni e le sue società si impegnano, per quanto di loro competenza, a proseguire o ad instaurare, un rapporto costruttivo con le Organizzazioni Sindacali e le rappresentanze dei lavoratori, costituite su base democratica e riconosciute dagli organismi sindacali internazionali.

In questo quadro, Eni si impegna inoltre a promuovere d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, una riflessione finalizzata al miglioramento del sistema di coinvolgimento e di dialogo sociale delle rappresentanze dei lavoratori a livello mondiale, europeo e nazionale.

### **5.1 Coordinatore**

Al fine di assicurare un dialogo sociale costante con la Direzione Aziendale sulle tematiche di pertinenza del suddetto accordo, viene istituita la figura

del Coordinatore designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo.

Data la complessità dei business di Eni e la loro distribuzione a livello mondiale, si conviene che il Coordinatore rappresenti un elemento di congiunzione tra i delegati a livello locale designati e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

La designazione del Coordinatore, dovrà tenere in considerazione la vicinanza con le funzioni aziendali preposte alla gestione dell'accordo, anche ai fini di una corretta sostenibilità economica dei costi previsti per la gestione dello stesso.

Al Coordinatore dovranno inoltre essere inviate le comunicazioni contenenti i nominativi ed i recapiti dei rappresentanti dei lavoratori che parteciperanno alla riunione annuale. Il Coordinatore trasmetterà alla funzione di Relazioni Industriali Eni l'elenco dei cinque rappresentanti dei lavoratori designati a rotazione annuale che potranno partecipare allo svolgimento della riunione, come previsto al successivo punto 6.

Il mandato del Coordinatore sarà valido per il periodo di vigenza del presente accordo. Sarà cura delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, confermare, alla scadenza, il Coordinatore uscente oppure designare il nuovo Coordinatore e comunicarlo alla funzione di Relazioni Industriali di Eni.

## **6. INCONTRO ANNUALE**

Allo scopo di favorire il sistema di informazione, di consultazione e di dialogo con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, annualmente si darà luogo ad un incontro tra le Segreterie Generali e Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, la Segreteria Generale IndustriALL Global Union, il Coordinatore e le competenti funzioni di Eni anche in rappresentanza delle aree di business.

Inoltre, al fine di facilitare una diffusione sempre più capillare dei principi e delle modalità attuative dell'accordo, facilitare l'accesso alle informazioni sui temi della responsabilità sociale di impresa, delle iniziative che Eni svolge in tale ambito e per consentire un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze locali, si conviene che avrà titolo a partecipare all'incontro annuale anche una delegazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Il numero dei rappresentanti che potranno partecipare all'incontro tiene in considerazione la distribuzione del personale per area di business in Italia e all'Estero fino ad un numero massimo complessivo di n.10 componenti così definiti:

- n.5 membri del Comitato Ristretto del CAE
- n.5 rappresentanti dei lavoratori provenienti da diversi paesi e delle aree di business Eni.

Data la numerosità geografica dei Paesi in cui opera Eni e, comunque, con l'obiettivo di garantire la più ampia partecipazione di tutti i rappresentanti dei lavoratori dei Paesi di presenza, si conviene di sviluppare un meccanismo di rotazione annuale dei 5 rappresentanti dei lavoratori designati congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, per la partecipazione all'incontro, al fine di poter meglio rappresentare tutte le diverse realtà sociali, economiche e sindacali presenti in Eni.

### **6.1 Materie trattate nel corso dell'incontro annuale**

Le Parti convengono che nel corso dell'incontro annuale saranno analizzati gli argomenti di seguito riportati:

- situazione economico-finanziaria di Eni;
- andamento e prospettive delle principali attività operative, con focalizzazione sulle più significative aree di presenza operativa e relativi dati occupazionali;
- azioni e piani Eni in materia di sicurezza, gestione dei rischi e tutela della salute dei lavoratori, fatti salvi gli impegni derivanti in ciascun paese da disposizioni legislative o accordi contrattuali
- progetti e/o attività specifiche sui temi HSE
- realizzazione da parte di Eni di azioni e progetti di Corporate Social Responsibility
- segnalazioni afferenti la tematica dei diritti umani
- azioni positive in favore della non-discriminazione
- progetti e/o attività formative a carattere transnazionale
- evoluzione delle Relazioni industriali di Eni nei diversi Paesi ed aree ove esso opera, con evidenziazione delle eventuali situazioni di criticità.

## **7. DISPOSIZIONI FINALI**

### **7.1 Prassi delle Relazioni Sindacali a livello locale**

L'accordo non sostituisce e non ostacola le prassi locali, le Parti riconoscono il principio secondo il quale i problemi emergenti tra lavoratori e impresa devono venire risolti al livello più prossimo al posto di lavoro.

Nel caso in cui si verificano situazioni difficili, Eni di concerto con le competenti funzioni HR e le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente accordo, faciliteranno la risoluzione del problema a livello locale.

Le Parti concordano di lavorare congiuntamente per studiare opzioni per la risoluzione delle controversie afferenti i contenuti dell'accordo.

### **7.2 Organizzazione**

Eni si impegna a sostenere, nei limiti della normalità, i costi per l'organizzazione dell'incontro annuale.

### **7.3 Diffusione dell'informazione**

Per garantire l'efficace esercizio dei diritti dei lavoratori in materia di informazione, saranno utilizzati gli strumenti di comunicazione esistenti.

### **7.4 Durata dell'accordo**

Il presente accordo sarà valido per tre anni dal a data della sua sottoscrizione. Sei mesi prima della scadenza le Parti avvieranno un confronto per verificare le condizioni della proroga.

Eni SpA

IndustriALL Global Union  
Filctem CGIL  
Femca CISL  
Uiltec UIL