

ACCORDO QUADRO MONDIALE
SUI DIRITTI FONDAMENTALI
E
LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
DI ENGIE

PREMESSA.....	4
ARTICOLO 1 - CAMPO APPLICATIVO DELL' ACCORDO QUADRO MONDIALE.....	5
CAPITOLO I – GLI IMPEGNI DEL GRUPPO IN MATERIA DI DIRITTI FONDAMENTALI	6
ARTICOLO 2 - RISPETTO E ADESIONE ALLE NORME INTERNAZIONALI	6
ARTICOLO 3 - ETICA E DOVERE DI VIGILANZA DEL GRUPPO.....	8
ARTICOLO 4 - INTEGRITÀ FISCALE	11
ARTICOLO 5 - RISPETTO DEI DIRITTI SINDACALI	11
ARTICOLO 6 - PREVENZIONE E LOTTA CONTRO QUALSIASI FORMA DI MOLESTIA.....	12
CAPITOLO 2 – IMPEGNI IN MATERIA DI SALUTE-SICUREZZA E QUALITÀ DELLA VITA SUL LUOGO DI LAVORO .	13
ARTICOLO 7 - LA SICUREZZA DI TUTTI: UNA PRIORITÀ ASSOLUTA	13
ARTICOLO 8 - PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DELLA VITA SUL POSTO DI LAVORO	13
CAPITOLO 3 – PROTEZIONE SOCIALE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE AL CENTRO DELL'ESPERIENZA DEL DIPENDENTE	14
ARTICOLO 9 - PROTEZIONE SOCIALE DEI DIPENDENTI DI ENGIE SU SCALA MONDIALE.....	14
ARTICOLO 10 - CRESCITA INCLUSIVA	15
10-1 <i>Diversità di genere: Il 50% di manager donne</i>	15
10-2 <i>Pari retribuzione tra uomini e donne a pari prestazioni e competenze</i>	16
10-3 <i>Diversità, pari opportunità e non-discriminazione</i>	16
10-4 <i>Regime di prestazioni dei lavoratori</i>	17
CAPITOLO 4 – OCCUPAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	17
ARTICOLO 11 - OCCUPAZIONE DUREVOLE	17
ARTICOLO 12 - TRASFORMAZIONE DIGITALE	18
ARTICOLO 13 - APPRENDIMENTO PERMANENTE.....	18
CAPITOLO 5 – UN DIALOGO DI QUALITÀ CON TUTTI GLI STAKEHOLDER	19
ARTICOLO 14 - CREAZIONE DI UN FORUM MONDIALE	19
ARTICOLO 15 - DIALOGO SOCIALE A LIVELLO DEGLI ORGANI MANAGERIALI DEL GRUPPO.....	20
ARTICOLO 16 - RELAZIONI RESPONSABILI CON I FORNITORI E I SUBAPPALTATORI	20
CAPITOLO 6 – ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO	22
ARTICOLO 17 - IMPLEMENTAZIONE DELL' ACCORDO.....	22
ARTICOLO 18 - MONITORAGGIO DELL' ACCORDO.....	23
ARTICOLO 19 - RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE / PROCEDURA DI SEGNALAZIONE	23
CAPITOLO 7 – DISPOSIZIONI FINALI	24
ARTICOLO 20 - ENTRATA IN VIGORE E DURATA DELL' ACCORDO.....	24
ARTICOLO 21 - REVISIONE DELL' ACCORDO	24
ARTICOLO 22 - RINNOVO DELL' ACCORDO	24
ARTICOLO 23 - TRADUZIONE DELL' ACCORDO.....	25
DOCUMENTI INTEGRATI	26
ALL' ACCORDO QUADRO MONDIALE DI ENGIE	26
DOCUMENTO 1 – ACCORDO MONDIALE SALUTE E SICUREZZA DEL 13 MAGGIO 2014.....	26
DOCUMENTO 2 – COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL FORUM MONDIALE	26
Articolo 3.1: Il coinvolgimento dei manager	31
Articolo 3.2: Il coinvolgimento di tutti i lavoratori	32
Articolo 3.3: Dialogo sociale	32
Articolo 3.4: Piano di azione a Medio Termine e Comunicazione	33
<i>Al fine di prendere in considerazione la diversità delle attività e degli insediamenti di ENGIE, verrà attuato, in funzione delle grandi aree geografiche e/o del tipo di attività, un piano di azione Salute e Sicurezza a</i>	

medio termine (per il quinquennio). Il monitoraggio sarà effettuato ogni anno in sede di adunanza del Forum mondiale. 33

PREMESSA

ENGIE è un gruppo mondiale di primo piano nell'energia a basso carbonio con una strategia imperniata su 3 assi di sviluppo:

- Le energie rinnovabili
- Le infrastrutture energetiche
- Le attività di servizio (Soluzioni Clienti) basate su infrastrutture decentralizzate

Per rispondere all'emergenza climatica, ENGIE ha integrato nel suo statuto una "Ragion d'Essere" formulata come segue: *Agire per accelerare la transizione verso un'economia neutra in carbonio, attraverso soluzioni più sobrie in termini di utilizzo delle risorse energetiche e più rispettose dell'ambiente.*

La transizione verso un'economia a emissioni zero deve essere affiancata da uno sviluppo sociale più sostenibile, più inclusivo in materia di protezione sociale, diversità e ampliamento delle competenze. ENGIE sostiene attivamente i principi di una "transizione giusta" conformemente alle linee guida dell'OIL per una transizione giusta verso economie e società ecologicamente sostenibili per tutti.

Per raggiungere il suo obiettivo di emissioni zero, ENGIE si impegna a utilizzare tecnologie verdi e pulite per se stessa e le sue filiali, e incoraggia l'uso di queste tecnologie per i suoi subappaltatori.

Questa strategia comprende lo sviluppo di una politica globale a favore di una transizione giusta per i dipendenti di ENGIE in tutto il mondo. Per raggiungere questi obiettivi, ENGIE investe nella ricerca e sviluppo.

I firmatari del presente accordo sostengono la transizione verso un'economia a emissioni zero e cooperano per garantire una transizione giusta, una ricollocazione e una formazione idonea, garantendo nel contempo i diritti e gli interessi dei lavoratori e accertandosi che l'impatto di questi cambiamenti sia pianificato e attuato equamente e come concordato.

ENGIE ha delle responsabilità nei confronti della società, oltre alle responsabilità nei confronti dei suoi dipendenti e dei suoi azionisti. ENGIE ha quindi preso diversi impegni ambientali e sociali che contribuiscono alla realizzazione della strategia del Gruppo. In particolare, grazie alle sue attività, ENGIE contribuisce attivamente a un accesso universale a un'energia pulita, allo sviluppo delle energie rinnovabili e al miglioramento dell'efficienza energetica. ENGIE promuove una relazione di prossimità con i territori e contribuisce al loro sviluppo sociale ed economico.

Il presente accordo è pertanto in linea con la responsabilità sociale e ambientale di ENGIE e contribuisce pienamente al dialogo con l'insieme delle parti interessate.

ENGIE rispetta e promuove le linee guida definite in questo campo dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, soprattutto la linea guida secondo la quale¹:

Lo sviluppo sostenibile è possibile solamente attraverso una partecipazione attiva del mondo del lavoro. Governi, datori di lavoro e lavoratori non sono spettatori passivi, quanto piuttosto agenti del cambiamento, in grado di sviluppare nuove modalità di lavoro a salvaguardia dell'ambiente per le generazioni attuali e future, sradicare la povertà e promuovere la giustizia sociale, favorendo le imprese sostenibili e creando lavoro dignitoso per tutti.

Per ENGIE, le basi di questa ambizione sono state poste sin dal 2010 nell'ambito dell'accordo quadro internazionale sui diritti fondamentali, il dialogo sociale e lo sviluppo sostenibile che è giunto a scadenza nel 2016. Nel maggio del 2014, il presente accordo quadro è stato completato da un accordo mondiale per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

In quanto gruppo insediato in molti paesi del mondo, il Gruppo ENGIE è anche vincolato dalle disposizioni della legge francese del 27 marzo 2017 relativa al dovere di vigilanza delle multinazionali.

Coerentemente con la sua politica in materia di responsabilità sociale e ambientale, il presente accordo rinnova pertanto gli impegni di ENGIE a favore di un'occupazione dignitosa per tutti i dipendenti del Gruppo. L'accordo iscrive risolutamente questi impegni nella prospettiva di una transizione che consenta un progresso verso un'energia pulita, sostenibile e accessibile a tutti.

La sua finalità è garantire l'adozione generalizzata di alti standard in termini di relazioni lavorative e di diritti sociali attraverso un dialogo sociale regolare, aperto e costruttivo a tutti i livelli.

Attraverso la sua governance e le sue pratiche professionali, ENGIE intraprende l'attuazione del presente accordo e si assicura che venga adottato da tutte le parti in esso citate. A tal fine, i firmatari si impegnano a comunicare a tutte le parti le informazioni pertinenti, a sensibilizzarle e a dispensare le formazioni necessarie.

ENGIE si impegna a fare conoscere questo accordo a tutti i suoi dipendenti e a tutti i manager allo scopo di assicurarsi che l'accordo sia compreso e attuato, attraverso i mezzi più idonei. Le federazioni internazionali firmatarie si impegnano a divulgare il presente accordo ai loro membri rispettivi e ad adoperarsi affinché i principi dell'accordo siano effettivamente applicati. Per raggiungere questo obiettivo possono essere organizzate azioni congiunte.

ARTICOLO 1 - Campo applicativo dell'accordo quadro mondiale

1. Il presente accordo si applica a tutte le aziende attuali e future di ENGIE nonché a tutti i dipendenti, qualunque sia la natura del loro contratto di lavoro. Presso i fornitori e i subappaltatori diretti, il Gruppo promuove i principi e le norme che figurano nel presente accordo.

Il presente accordo si applica a tutte le società controllate da ENGIE direttamente o indirettamente.

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--en/index.htm>

2. Nel caso di una fusione, acquisizione o ristrutturazione che determini la creazione di nuove entità controllate dal Gruppo, queste nuove entità faranno parte del campo di applicazione del presente accordo e dovranno rispettare le disposizioni del presente accordo secondo le modalità di cui sopra.

3. Peraltro, gli impegni del presente accordo si applicano anche a tutte le filiali per le quali, pur non essendo azionista di maggioranza, il Gruppo detiene la responsabilità operativa e quindi la capacità di influire ed agire nell'ambito delle stesse.

Le filiali del Gruppo rispettano scrupolosamente le leggi internazionali, nazionali e locali e le disposizioni che più tutelano i diritti umani, sindacali e del lavoro.

4. Il Gruppo assicurerà la promozione del presente accordo e farà sì che i suoi principi vengano rispettati, come previsto dal suo Piano di Vigilanza predisposto dalla legge francese del 2017 relativa al dovere di vigilanza².

ENGIE fornirà ogni anno la lista di tutte le imprese dell'area di consolidamento del Gruppo e la loro localizzazione nonché qualsiasi documento utile e necessario al conseguimento degli obiettivi e all'attuazione del presente accordo (ad esempio, la carta etica, il piano di azione salute-sicurezza, ecc.).

CAPITOLO I – GLI IMPEGNI DEL GRUPPO IN MATERIA DI DIRITTI FONDAMENTALI

ARTICOLO 2 - Rispetto e adesione alle norme internazionali

5. Nel quadro del presente accordo, ENGIE e le sue filiali ribadiscono il loro impegno di rispettare le norme internazionali riconosciute relative ai diritti umani, ai diritti sindacali e ai diritti del lavoro in tutte le loro attività. ENGIE conferma il proprio impegno di rispettare:

- I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani;
- La Dichiarazione universale dei diritti umani;
- Le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- La Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'OIL;
- Il Patto Mondiale delle Nazioni Unite.

6. ENGIE fa quindi in modo che le sue attività vengano svolte in conformità con i più alti standard di protezione e come minimo con le disposizioni dei testi internazionali per la tutela e la difesa dei diritti umani. In caso di conflitti tra la legge nazionale e le norme internazionali, ENGIE si conforma alle norme internazionali, senza per questo infrangere le leggi nazionali.

² Legge n° 2017-399 relativa al dovere di vigilanza
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

7. ENGIE si impegna a rispettare pienamente e ad attuare le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), anche in quei paesi che non hanno ratificato tali convenzioni, e in particolare le convenzioni che:

- *Garantiscono la libertà sindacale e il diritto della negoziazione collettiva:*

- Convenzione 87, sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1984)
- Convenzione 98, sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949)

- *Aboliscono il lavoro forzato od obbligatorio*

- Convenzione 29, sul lavoro forzato e obbligatorio (1930)
- Convenzione 105, sull'abolizione del lavoro forzato (1957)

- *Vietano il lavoro e lo sfruttamento infantile*

- Convenzione 138, sull'età minima per l'assunzione all'impiego (1973)
- Convenzione 182, sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e sull'azione onnicomprensiva e immediata volta ad eliminarle (1999)

- *Proteggono i lavoratori*

- Convenzione 102, sulla norma minima di sicurezza sociale (1952)
- Convenzione 155, sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro (1981)
- Convenzione 167, sulla salute e la sicurezza nell'edilizia (1988)

- *Lottano contro le discriminazioni*

- Convenzione 100, sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale (1951)
- Convenzione 111, sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni (1958)
- Convenzione 135, sulla protezione dei rappresentanti dei lavoratori nell'azienda e alle agevolazioni che dovranno essere loro concesse (1971)
- Convenzione 156, sulle pari opportunità e la parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici: lavoratori con responsabilità familiari (1981)
- Convenzione 190, sulla violenza e le molestie (2019)

8. ENGIE ricorda la grande importanza che attribuisce ai diritti umani, ai diritti fondamentali e ambientali, e li prende in considerazione in particolare nei suoi ambienti di lavoro e nella scelta dei suoi fornitori e dei suoi subappaltatori diretti.

ENGIE lavora con fornitori e subappaltatori diretti che si impegnano a rispettare i diritti umani, i diritti dei lavoratori e dei sindacati.

9. ENGIE assicura una relazione socialmente responsabile con i fornitori e i subappaltatori diretti, in particolare attraverso delle procedure di selezione e degli impegni contrattuali predisposti con i suoi principali fornitori e nel quadro della sua politica in materia di etica e di compliance.

10. ENGIE riconosce altresì la necessità di prendere in considerazione le popolazioni autoctone nel quadro dei suoi progetti e si impegna a cooperare in buona fede con esse, in particolare attraverso le loro istituzioni rappresentative.

11. ENGIE approva et fa proprio il concetto di lavoro dignitoso dell'OIL³, come definito dall'OIL, ovvero un lavoro produttivo, che procuri un giusto reddito; garantisce la sicurezza sul posto di lavoro secondo la politica Salute-Sicurezza del Gruppo e l'accordo mondiale sulla salute e la sicurezza limitando l'esposizione ai rischi a un livello il più ragionevolmente possibile basso; offre una protezione sociale ai lavoratori; dà agli individui la libertà di esprimere le loro preoccupazioni e le loro opinioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che hanno ripercussioni sulla loro vita.

12. I firmatari ricordano l'insieme delle regole della Politica Salute e Sicurezza di ENGIE che riguarda tutti i dipendenti, nonché i dipendenti dei subappaltatori e fornitori. Ricordano in particolare il diritto di rifiutare e di interrompere lo svolgimento di un compito allorquando le condizioni di sicurezza non sono riunite.

ARTICOLO 3 - Etica e dovere di vigilanza del Gruppo

13. ENGIE previene e lotta contro la corruzione in tutte le sue forme nell'ambito della sua organizzazione e presso i suoi fornitori e subappaltatori diretti.

14. L'impegno del Gruppo in materia di etica e di conformità consiste nell'agire, dappertutto e in qualsiasi circostanza, conformemente ai suoi principi etici fondamentali. In materia di lotta contro la frode e la corruzione è in vigore una politica di "zero tolleranza".

15. I meccanismi predisposti nell'ambito di ENGIE in materia di etica e di conformità, di dovere di vigilanza e di tutela dei segnalanti (whistleblower) sono riportati qui di seguito. La definizione di queste disposizioni non è soggetta alla previa consultazione o negoziazione con le parti sociali. ENGIE, peraltro, rispetta e valorizza i diritti dei sindacati in materia di tutela dei dipendenti e prende in considerazione le loro segnalazioni a tale proposito.

Entro lo scadere di dodici mesi dalla firma del presente accordo, le federazioni sindacali internazionali (FSI) ed ENGIE esamineranno insieme in che modo le FSI potranno contribuire in modo costruttivo al dispositivo di segnalazione a livello mondiale.

³ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

ENGIE ha predisposto:

- Un sistema di segnalazione (whistleblowing), messo a disposizione dei collaboratori e degli stakeholder del Gruppo, affidato in parte a un fornitore di servizi esterno, per segnalare degli atti o dei comportamenti che possono ledere l'integrità e/o il diritto delle persone, impattare l'attività di ENGIE o implicare gravosamente la sua responsabilità (in materia di salute e sicurezza, ambiente, diritti umani, diritto del lavoro e degli enti sindacali, rispetto delle persone, privacy, ecc.). Il segnalante segnala un incidente, in modo anonimo o meno. Se la segnalazione è anonima, ENGIE rispetta l'anonimato del segnalante. Nessuna misura di ritorsione (penale o disciplinare), legata alla segnalazione, può essere presa da ENGIE nei confronti del segnalante. Se quest'ultimo ritiene di essere oggetto di una misura ritorsiva, deve indicarlo immediatamente attraverso il canale di segnalazione. La segnalazione deve essere disinteressata e in buona fede, priva di qualsiasi malevolenza, e deve riguardare un fatto grave, di cui il segnalante è venuto personalmente a conoscenza.
 - Una Carta etica⁴ che concerne tutti i collaboratori del Gruppo, di qualsiasi entità facciano parte, nonché qualsiasi persona distaccata da una società terza presso un'entità del Gruppo. Questa Carta definisce i principi etici che qualsiasi collaboratore e membro del management del Gruppo è tenuto ad applicare nelle sue pratiche e comportamenti professionali. Questa Carta è comunicata ai firmatari del presente accordo. Qualsiasi modifica viene presentata al Forum Mondiale.
 - Una formazione di e-learning "frode e corruzione: zero tolleranza" accessibile a tutti i dipendenti del Gruppo per sensibilizzarli ai principi e alle pratiche etiche del Gruppo, aiutarli a integrare questi principi nelle loro pratiche professionali abituali e ad acquisire i riflessi giusti in caso di dilemma etico.
- Doveri di vigilanza

16. Conformemente alla legge francese sul dovere di vigilanza, il piano di vigilanza di ENGIE riunisce tutte le misure predisposte per prevenire, per le sue attività, le violazioni gravi in materia di diritti umani (tra cui i diritti del lavoro e delle organizzazioni sindacali), libertà fondamentali, salute e sicurezza, nonché in materia di ambiente.

⁴ https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte_ethique.pdf

17. Il piano di vigilanza Gruppo e il bilancio pubblicato ogni anno relativo alla sua attuazione sono trasmessi al Forum Mondiale su base annua. A livello locale, le entità interessate presentano il piano di vigilanza e gli obblighi imposti dalla legge francese, relativamente al dovere di vigilanza delle multinazionali, alle loro organizzazioni di rappresentanza del personale.

18. Il piano di vigilanza si fonda su diversi approcci volti a identificare e prevenire i rischi nell'ambito del Gruppo (diritti umani, Responsabilità Sociale e Ambientale, salute-sicurezza, acquisti), nonché su un dispositivo comune di segnalazione che consente a tutti i suoi dipendenti (permanenti o temporanei, qualunque sia la loro funzione, il loro settore di attività o il loro paese) o stakeholder (fornitori, subappaltatori, sindacati, ONG, ecc.) di segnalare una situazione inappropriata o non conforme con i principi del Gruppo o con le leggi e i regolamenti applicabili.

19. Le cartografie dei rischi stabilita nel quadro del piano di vigilanza del Gruppo sono aggiornate ogni anno a fine anno. I risultati di queste cartografie saranno presentati e discussi al Forum Mondiale prima della loro pubblicazione ufficiale nel Documento di Registrazione Universale. Queste discussioni offriranno altresì l'opportunità di condividere le informazioni sulle controversie pubbliche legate alle problematiche oggetto del piano di vigilanza e di presentare le risposte del Gruppo.

20. Nell'ambito di questo piano, l'impegno a favore dei diritti umani, dei diritti del lavoro e dei sindacati, è integrato tra i requisiti della politica Acquisti. Il rispetto di questi diritti è un criterio sia per selezionare nuovi fornitori sia per conservare i fornitori attuali.

21. ENGIE richiede ai suoi fornitori e subappaltatori diretti di conformarsi ai requisiti più esigenti e alle norme di protezione più alte in materia di diritti umani, diritti dei lavoratori e dei sindacati.

22. In caso di segnalazione riguardo alle pratiche di un fornitore o di un subappaltatore diretto in termini di violazione dei diritti umani, dei lavoratori o dei sindacati, vengono implementate delle azioni correttive.

ENGIE si riserva il diritto di verificare in qualsiasi momento il rispetto da parte dei fornitori e dei subappaltatori diretti degli impegni contenuti nel presente accordo.

23. Il monitoraggio del piano di vigilanza di ENGIE è curato dalla filiera Etica & Compliance, attraverso il rapporto di conformità annuale del Gruppo.

Entro lo scadere di dodici mesi dalla firma del presente accordo, le federazioni sindacali internazionali (FSI) ed ENGIE esamineranno insieme in che modo le FSI potranno contribuire a rafforzare la vigilanza in modo costruttivo a livello mondiale.

ARTICOLO 4 - Integrità fiscale

24. ENGIE agisce con onestà ed integrità, il che implica che il Gruppo rispetti le vigenti leggi e regole fiscali.

ENGIE paga tutte le imposte che sono dovute nel paese in cui opera, e mantiene rapporti costruttivi con le autorità fiscali in uno spirito di apertura e reattività, per rafforzare la sua sicurezza giuridica e proteggere la sua reputazione.

ENGIE applica il principio della trasparenza fiscale e consolida i suoi risultati nei paesi in cui sono generati. ENGIE procede, presso l'amministrazione fiscale francese, alla dichiarazione "Paese per Paese", conforme alla norma promulgata dall'OCSE (Country By Country Reporting).

25. Le pratiche fiscali del Gruppo sono conformi ai codici etici di ENGIE e ai suoi principi di responsabilità sociale e ambientale. ENGIE non tollera né la frode fiscale né l'illegalità e segue le procedure e i canali ufficiali.

ARTICOLO 5 - Rispetto dei diritti sindacali

26. ENGIE rispetta le convenzioni dell'OIL n° 87 e n° 98 relative al diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva e a tale proposito:

- Si accerta che le sue filiali siano garantiti di un ambiente libero e aperto in materia di esercizio dei diritti alla libertà sindacale e che esse si impegnino a rispettare una stretta neutralità in merito alla scelta dei loro dipendenti di formare o aderire a un sindacato;
- ENGIE vieta qualsiasi comunicazione sleale (ingiusta o arbitraria) destinata a influenzare le decisioni dei suoi dipendenti in merito all'affiliazione e alla rappresentanza sindacali, nonché qualsiasi forma di discriminazione fondata sull'affiliazione e sull'attività sindacale nelle sue politiche e pratiche di ricerca del personale, di remunerazione e di evoluzione delle carriere;
- ENGIE riconosce e protegge da qualsiasi misura discriminatoria i dipendenti aderenti a un sindacato e i loro rappresentanti;
- ENGIE rispetta, riconosce e tutela l'autonomia e l'indipendenza delle organizzazioni sindacali e il diritto di organizzarsi, nel rispetto delle vigenti leggi e regolamenti;
- ENGIE permette alle organizzazioni sindacali, laddove esistono nell'azienda, o ad altri rappresentanti del personale di incontrare i dipendenti, secondo certe condizioni previamente convenute tra la direzione nazionale/locale e i sindacati/rappresentanti del personale. La direzione nazionale/locale è garante del rispetto di questo impegno. Qualsiasi sospetto di non-conformità a questo principio può essere segnalato attraverso il sistema di segnalazione etica del Gruppo;
- ENGIE riconosce il valore della negoziazione collettiva con le organizzazioni sindacali e i rappresentanti del personale, laddove esistono nell'azienda, elemento centrale del dialogo sociale;
- ENGIE fornisce informazioni sulle sue attività, nonché le informazioni economiche pubbliche delle sue entità, ai sindacati presenti nell'azienda o ad altri rappresentanti del personale al fine di agevolare la pratica della negoziazione collettiva;
- ENGIE riconosce l'interesse di un legame tra i suoi dipendenti e le federazioni internazionali o locali senza ostacolare il dialogo sociale esistente nell'ambito dell'entità locale;

- Conformemente alla Convenzione dell'OIL n°135 relativa ai rappresentanti dei lavoratori, ENGIE concede delle agevolazioni ai rappresentanti dei lavoratori, in modo da permettere loro di svolgere rapidamente ed efficacemente le loro funzioni, tenendo conto sia delle caratteristiche del sistema di relazioni professionali predominante nel paese, sia delle esigenze, dell'importanza e delle possibilità dell'azienda interessata. La concessione di tali agevolazioni di accesso non deve ostacolare il buon funzionamento dell'azienda interessata.

27. Qualsiasi situazione inappropriata o non conforme ai principi del Gruppo o alle leggi e regolamenti applicabili può essere segnalata attraverso il sistema di segnalazione di cui all'articolo II. 1 del presente accordo relativo al dovere di vigilanza.

ARTICOLO 6 - Prevenzione e lotta contro qualsiasi forma di molestia

28. ENGIE offre ai suoi dipendenti un ambiente di lavoro in cui sono trattati con rispetto e dignità. ENGIE rifiuta qualsiasi forma di molestia, abuso e violenza nell'ambito delle relazioni di lavoro, qualunque sia il luogo in cui esse sussistono. Il Gruppo si assicura di mettere a disposizione dei suoi dipendenti un ambiente di lavoro rispettoso delle loro libertà individuali e della loro vita privata.

29. In questo ambito, la prevenzione e la lotta contro qualsiasi forma di molestia morale o sessuale, e qualsiasi forma di discriminazione, sono essenziali.

30. I firmatari ricordano che:

- La molestia morale (mobbing) è costituita da modi di agire ripetuti nei confronti di un dipendente, che abbiano per oggetto o per effetto un deterioramento delle sue condizioni di lavoro suscettibile di ledere la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale, o compromettere il suo futuro professionale.
- La molestia sessuale è la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. È assimilato a molestia sessuale il fatto, anche non ripetuto, di utilizzare qualsiasi forma di pressione grave allo scopo, reale o apparente, di ottenere un atto di natura sessuale a vantaggio dell'autore del fatto o di un terzo.

31. ENGIE implementa dei dispositivi di ascolto, di indagine e di tutela per i dipendenti vittime di molestia morale o sessuale e si accerta che le sue filiali facciano lo stesso.

32. ENGIE difende e promuove la convenzione C.190 dell'OIL nel quadro delle sue attività, anche in quei paesi che non l'hanno ratificata.

33. Qualsiasi persona che si identifichi in quanto LGBTI+ può rifiutare un'opportunità o un trasferimento professionale in un paese in cui i diritti delle persone LGBTI+ sono limitati senza alcun impatto sulla sua carriera presso ENGIE.

34. Il Gruppo si accerterà che i dipendenti siano sensibilizzati e formati su queste questioni allo scopo di favorire un ambiente di lavoro esente da molestie e violenza.

CAPITOLO 2 – Impegni in materia di Salute-Sicurezza e Qualità della Vita sul luogo di Lavoro

ARTICOLO 7 - La sicurezza di tutti: una priorità assoluta

35. ENGIE attribuisce la massima importanza alla salute e alla sicurezza di tutte le persone che operano per il Gruppo.

36. La sicurezza delle persone è una priorità assoluta per il Gruppo, che si impegna a sradicare gli incidenti mortali sul lavoro e a ridurre il tasso di frequenza e di gravità degli incidenti non mortali, sia per i dipendenti del Gruppo, sia per coloro che lavorano per suo conto. La capacità di ENGIE di operare nel mondo in modo sicuro e affidabile è il pilastro della sua eccellenza operativa e della sua performance. Il Gruppo segue questa ambizione attraverso il suo approccio "No Life At Risk", allo scopo di identificare e gestire i rischi inerenti alle sue attività.

37. ENGIE riafferma i suoi impegni presi nell'ambito dell'accordo mondiale Salute-Sicurezza del 13 maggio 2014 che fa parte integrante del presente accordo⁵. L'accordo Salute-Sicurezza è stato aggiornato nella sua forma in occasione della negoziazione del presente accordo quadro mondiale.

ARTICOLO 8 - Promozione della qualità della vita sul posto di lavoro

39. ENGIE afferma il proprio convincimento che le donne e gli uomini costituiscono una ricchezza essenziale per l'azienda.

40. La qualità della vita sul lavoro contribuisce al benessere dei dipendenti e alla loro performance lavorativa.

⁵ ENGIE si impegna a coinvolgere le istanze di rappresentanza dei dipendenti nell'analisi dei rischi e degli incidenti sul lavoro, anche quando la legislazione locale non lo prevede.

41. ENGIE promuove una dinamica di miglioramento della qualità della vita sul lavoro attraverso il dialogo sociale, la negoziazione collettiva e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder dell'azienda, centrato sulle diverse dimensioni collettive e individuali. I manager sono sensibilizzati al miglioramento della qualità della vita sul lavoro (organizzazione degli orari di lavoro, conciliazione tra vita privata e vita professionale, ambiente fisico, ecc.) e alla prevenzione dei rischi psicosociali (stress da lavoro, molestia, ecc.).

42. ENGIE promuove, a tutti i livelli, le buone prassi volte a migliorare la qualità della vita sul lavoro, conformemente alle normative locali⁶.

43. In particolare, l'equilibrio tra vita privata e vita professionale contribuisce alla qualità della vita sul luogo di lavoro, alla prevenzione dello stress e alla performance dell'azienda.

44. ENGIE valorizza le pratiche che mirano a garantire la conciliazione tra la vita privata e la vita professionale, in particolare l'uso adeguato delle nuove forme di lavoro digitale (messaggeria, telefonia mobile, reti sociali, ecc.). ENGIE sostiene il "diritto alla disconnessione" per ognuno, anche durante i periodi di lavoro a distanza e nel rispetto degli orari di lavoro.

CAPITOLO 3 – Protezione sociale e promozione dell'inclusione al centro dell'esperienza del dipendente

ARTICOLO 9 - Protezione sociale dei dipendenti di ENGIE su scala mondiale

45. La protezione sociale è cruciale per promuovere la dignità umana, la coesione sociale, l'uguaglianza e la giustizia sociale, nonché uno sviluppo sociale ed economico sostenibile.

46. Conformemente ai principi della raccomandazione dell'OIL, ENGIE si impegna affinché tutti i suoi dipendenti usufruiscano di una protezione sociale di base comune ed adeguata ovunque operi il Gruppo.

47. ENGIE rispetta le disposizioni previste dalle diverse leggi, regolamenti e pratiche locali e nazionali in materia di protezione sociale o di pensione e si impegna a pagare i relativi contributi ove esistenti.

48. Laddove tali disposizioni sono inesistenti o inadeguate, ENGIE stabilisce, di concerto con i rappresentanti del personale, dei programmi di protezione sociale che permettono di garantire un

In particolare attraverso l'accordo europeo sulla qualità della vita sul posto di lavoro firmato il 27/11/2014

livello adeguato di protezione sociale a tutti i suoi dipendenti su scala mondiale, incluse le seguenti prestazioni minime:

1. La parentalità: un congedo per maternità di 14 settimane e un congedo per paternità di 4 settimane pienamente retribuite;
2. La garanzia in caso di totale inabilità lavorativa: una copertura minima equivalente a 12 mesi di stipendio;
3. La garanzia sanitaria: una copertura delle spese di ricovero pari ad almeno il 75%;
4. La garanzia decesso: una copertura decesso per tutti i dipendenti che preveda il versamento di un capitale minimo equivalente a 12 mesi di stipendio lordo.

49. Nel contesto della pandemia da COVID-19, ENGIE e le Federazioni Sindacali Internazionali hanno promulgato una dichiarazione relativa alla presa a carico delle spese ospedaliere e alla copertura decesso dei dipendenti di ENGIE su scala mondiale⁷.

Le garanzie relative alla parentalità e all'inabilità lavorativa totale saranno implementate entro una scadenza di 3 anni a decorrere dalla firma dell'accordo quadro mondiale. Queste garanzie potranno essere messe in opera in modo progressivo nelle società filiali che rientrano nel campo di applicazione del presente accordo.

50. Una presentazione annua dei tassi di copertura delle entità del Gruppo è fatta ogni anno nel corso del Forum Mondiale.

ARTICOLO 10 - Crescita inclusiva

10-1 Diversità di genere: Il 50% di manager donne

51. ENGIE conduce una politica di sviluppo della diversità di genere che implica in particolare le pari opportunità e la pari retribuzione, in un'ottica di progresso sociale e di performance economica.

52. In questo ambito, il Gruppo presta un'attenzione particolare alle donne che occupano posizioni non manageriali, comprese le professioni tecniche, allo scopo di favorire la loro evoluzione professionale.

⁷ DICHIARAZIONE PER LA PROTEZIONE SOCIALE DEI DIPENDENTI DI ENGIE SU SCALA MONDIALE - in periodo di pandemia da Covid-19

53. ENGIE si impegna affinché ogni sua filiale applichi azioni concrete che consentano di sviluppare la diversità di genere in tutte le loro organizzazioni.

54. A tal fine, il Gruppo si prefigge di far sì che, entro il 2030, la metà delle posizioni di manager sia occupata da donne.

Dei risultati precisi nonché un rapporto delle azioni concrete realizzate a livello locale saranno trasmessi al Forum Mondiale.

10-2 Pari retribuzione tra uomini e donne a pari prestazioni e competenze

55. La pari retribuzione degli uomini e delle donne al lavoro è un elemento determinante dell'uguaglianza tra gli uomini e le donne nella società.

56. Un sistema di retribuzione trasparente e verificabile, per genere, che riguardi l'insieme degli effettivi, trasmette segnali positivi sui valori e i metodi di lavoro aziendali. Un sistema equo e non discriminatorio riflette le buone pratiche manageriali e contribuisce efficacemente alla realizzazione degli obiettivi in merito.

57. Le eventuali pratiche salariali direttamente o indirettamente discriminatorie devono essere identificate ed eliminate attraverso l'utilizzo di una metodologia proattiva. Questo metodo e i suoi risultati sono condivisi ogni anno con il Forum Mondiale.

58. Nessuna discriminazione può essere operata nei confronti delle donne in stato di gravidanza. L'assenza correlata alla maternità o alla paternità, prima e dopo la nascita di un figlio, non può avere ripercussioni negative sulla remunerazione o sull'evoluzione della carriera.

10-3 Diversità, pari opportunità e non-discriminazione

59. La diversità è valorizzata a tutti i livelli del Gruppo. La composizione del corpo sociale del Gruppo deve riflettere la società civile in cui esso opera e i clienti che serve.

60. ENGIE rifiuta qualsiasi alterazione delle pari opportunità o della pari retribuzione in materia occupazionale basata in particolare sull'origine, il colore della pelle, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'impegno sindacale, la cittadinanza, l'origine sociale, l'età, la situazione di disabilità, la situazione familiare, lo stato di salute, la maternità, l'orientamento sessuale o l'identità di genere.

61. Le entità del Gruppo portano avanti azioni forti al fine di ricordare questi principi. Esse promuovono attivamente la diversità affinché gli effettivi di ENGIE riflettano la società civile e lottino contro qualsiasi forma di discriminazione.

62. ENGIE assicura l'applicazione di questi principi per tutta la vita professionale dei suoi dipendenti, uomini o donne (assunzione, evoluzione della carriera, formazione e remunerazione)⁸.

63. Indipendentemente dalle legislazioni nazionali in vigore, il Gruppo rifiuta qualsiasi forma di intolleranza nei riguardi delle differenze e promuove il rispetto della vita privata.

10-4 Regime di prestazioni dei lavoratori

64. ENGIE offre stipendi dignitosi e rispetta gli stipendi minimi e le garanzie sociali di ogni paese, in particolare il pagamento dei contributi sociali alle condizioni minime del paese in cui viene svolta l'attività. ENGIE si accerterà del rispetto di queste disposizioni da parte dei suoi subappaltatori.

Su riserva dell'esistenza di statistiche in merito, un rapporto relativo agli stipendi minimi e alle evoluzioni del potere di acquisto sarà trasmesso al Forum Mondiale per ogni paese in cui la presenza dell'insediamento di ENGIE è significativa.

CAPITOLO 4 – Occupazione e sviluppo delle competenze

ARTICOLO 11 - Occupazione durevole

65. L'anticipazione e lo sviluppo delle competenze di tutti i dipendenti sono al centro della politica delle risorse umane di ENGIE. La formazione e la mobilità rappresentano pertanto delle leve al servizio dell'occupabilità di tutti.

66. ENGIE riconosce l'importanza di un impiego diretto e sicuro, tanto per l'individuo quanto per la società, dando la priorità alle occupazioni permanenti, a durata indeterminata e dirette.

67. Qualsiasi lavoro deve essere effettuato nel quadro giuridico appropriato, senza ricorrere in modo eccessivo alla manodopera temporanea o interinale.

⁸ Accordo europeo sull'uguaglianza professionale tra uomini e donne del 22 novembre 2017

68. ENGIE rispetta gli obblighi legali e contrattuali nei confronti di tutti i lavoratori in virtù delle leggi, dei regolamenti e delle convenzioni collettive sul lavoro e sulla sicurezza sociale. Tutti i dipendenti ricevono un contratto di lavoro (o l'equivalente) scritto nella lingua ufficiale del paese di esecuzione del contratto. Gli stipendi sono versati su un conto bancario intestato a loro nome.

69. ENGIE si aspetta che i suoi partner e subappaltatori applichino standard analoghi.

70. ENGIE si impegna, in occasione delle trasformazioni delle sue organizzazioni, di ricercare sistematicamente la possibilità di preservare le garanzie sociali collettive. Questi riassetto organizzativi e queste trasformazioni che ENGIE deve portare avanti non sono motivati da una ricerca di soluzioni meno esigenti sul piano sociale, ma dall'intento di garantire la perennità dell'azienda, e quindi dei suoi posti di lavoro nelle migliori condizioni sociali possibili.

ARTICOLO 12 - Trasformazione digitale

71. Il digitale è uno dei motori della profonda trasformazione di ENGIE.

72. Il Gruppo ENGIE si impegna a identificare le conseguenze di questi cambiamenti sui dipendenti attraverso i sei assi seguenti:

- Mantenimento e sviluppo delle competenze, formazione agli strumenti digitali;
- Accompagnamento al cambiamento delle modalità lavorative;
- Riaffermazione dell'importanza della qualità della vita sul posto di lavoro;
- Rispetto delle libertà individuali;
- Sicurezza informatica e tutela del patrimonio immateriale;
- Dialogo sociale in merito ai progetti di trasformazione legati al digitale.

73. ENGIE agirà in conformità con l'insieme delle leggi applicabili relative alla protezione della vita privata e dei dati personali dei suoi dipendenti⁹.

Le comunicazioni digitali dei sindacati non devono essere tracciate, fatto salvo in caso di violazione di una regola etica del Gruppo. Gli strumenti digitali necessari all'attività professionale sono forniti da ENGIE.

ARTICOLO 13 - Apprendimento permanente

⁹ Coerentemente con la Dichiarazione comune del CAE e della Direzione Generale di ENGIE sulle sfide del digitale del 28 novembre 2019

74. ENGIE si impegna pienamente a promuovere la formazione e l'acquisizione permanente delle conoscenze (lifelong learning) che rafforzano le competenze, al fine di sviluppare l'occupabilità di tutti i suoi dipendenti.

75. In questo ambito, ogni filiale del Gruppo si accerterà che tutti i suoi dipendenti, senza distinzione alcuna, abbiano accesso ai programmi di formazione.

76. Dal 2022, ogni anno sarà formato l'80 % dei dipendenti. Questa percentuale è portata al 100% entro il 2030. Un bilancio annuale sarà presentato al Forum Mondiale.

77. ENGIE sostiene attivamente le formazioni in ambiente professionale per i giovani (in particolare l'apprendistato, gli stage, ecc.). Ogni filiale ha una responsabilità sociale nei confronti dei giovani e deve impegnarsi ad aiutarli ad integrarsi e a prepararsi alle future professioni del Gruppo.

La politica per la formazione dei giovani di ENGIE risponde a tre grandi sfide per il Gruppo:

- La pre-assunzione delle competenze per le professioni del futuro;
- La promozione della diversità e della diversità di genere;
- La valorizzazione del ruolo e del numero di tutor nel quadro di patti intergenerazionali per il trasferimento delle competenze e del know-how.

78. ENGIE si impegna ad offrire una remunerazione e delle condizioni di lavoro eque¹⁰ ai suoi apprendisti e stagisti. Salvo eccezione, uno stagista o un apprendista non deve occupare una posizione vacante nell'ambito dell'organizzazione.

CAPITOLO 5 – Un dialogo di qualità con tutti gli stakeholder

ENGIE promuove l'instaurazione di relazioni di fiducia durature con l'insieme delle parti interessate.

ARTICOLO 14 - Creazione di un Forum Mondiale

79. Le parti firmatarie si accordano sulla necessità di creare un'istanza di dialogo sociale mondiale, detta "Forum Mondiale". Tale istanza sarà composta da dipendenti di ENGIE, che esercitano responsabilità sindacali nell'ambito del Gruppo, da rappresentanti della direzione di ENGIE, nonché da rappresentanti delle Federazioni Sindacali Internazionali.

¹⁰ <https://www.youthforum.org/fr/quality-internships>

80. Il Forum Mondiale è un luogo di scambi e di dialogo sulla strategia del Gruppo, nonché di informazione, in particolare sull'implementazione e il monitoraggio del rispetto del presente accordo e dell'accordo mondiale salute-sicurezza.

81. Il Forum Mondiale si riunirà una volta all'anno in presenza dei partecipanti. Tra ogni adunanza plenaria, i membri del Forum Mondiale manterranno una comunicazione regolare, in particolare attraverso delle videoconferenze.

82. Le modalità per la creazione e il funzionamento del Forum Mondiale sono allegate al presente accordo.

ARTICOLO 15 - Dialogo sociale a livello degli organi manageriali del Gruppo

83. Al livello dell'organo manageriale più appropriato¹¹, dei rappresentanti della direzione e dei rappresentanti dei lavoratori provenienti da suddetto organo e i loro rappresentanti sindacali si riuniranno al minimo una volta all'anno e lavoreranno su base continua. Questa riunione annuale permetterà in particolare degli scambi e un dialogo sui punti seguenti:

- Un'informazione sulla strategia, l'evoluzione delle attività dell'entità e le sue conseguenze sull'occupazione;
- L'identificazione dei fabbisogni e della politica di formazione;
- L'elaborazione e l'attuazione del piano di vigilanza del Gruppo;
- La diffusione, l'attuazione e il monitoraggio congiunti del presente accordo mondiale.

84. Questa riunione si terrà localmente, al livello più appropriato. Le spese di trasporto e di trasferta per recarvisi saranno prese a carico dall'entità.

85. Questo livello del dialogo sociale non è volto a sostituire il dialogo portato avanti presso ogni filiale, né quello esistente a livello del Gruppo (Forum Mondiale, Comitato Aziendale Europeo).

ARTICOLO 16 - Relazioni responsabili con i fornitori e i subappaltatori

86. I fornitori e i subappaltatori costituiscono degli stakeholder essenziali nella catena di valore del Gruppo.

87. La qualità dei prodotti e servizi forniti dal Gruppo ai suoi clienti dipende anche dalla sua capacità di ottenere eccellenti prestazioni da parte dei suoi partner, fornitori, fornitori di servizi e subappaltatori. Di conseguenza, questi ultimi devono essere selezionati seguendo criteri di esigenza e

¹¹ Le parti firmatarie convengono di definire insieme, entro la fine del 2021, il livello dell'organo manageriale cui si applica il presente articolo.

di imparzialità. Il Gruppo li seleziona per la loro professionalità e la loro competitività nella prospettiva di una relazione di fiducia. I criteri di selezione dei partner, fornitori, fornitori di servizi e subappaltatori integrano gli impegni del Gruppo in materia di lotta contro la corruzione, di rispetto dei diritti umani, del diritto del lavoro e del diritto sindacale, di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nonché di tutela dell'ambiente.

88. Il Gruppo si è dato per obiettivo l'implementazione di un approccio di Responsabilità Sociale e Ambientale per la gestione della catena di approvvigionamento delle entità controllate dal Gruppo e di quelle per le quali detiene la responsabilità operativa (e quindi la capacità di influenza e di azione), articolata su tre assi:

- Il rispetto delle scadenze di pagamento per i fornitori e i subappaltatori;
- L'accompagnamento della politica Salute e Sicurezza presso i subappaltatori affinché possano raggiungere i più alti standard in materia di salute e sicurezza;
- Un approccio volto al miglioramento continuo del rispetto della RSA e la formazione a questo approccio dei principali protagonisti.

CAPITOLO 6 – Attuazione e monitoraggio dell'accordo

ARTICOLO 17 - Implementazione dell'Accordo

89. Le parti firmatarie comunicheranno il presente accordo a tutte le loro organizzazioni e strutture rispettive, e lo pubblicheranno immediatamente sul loro sito internet.

90. Il presente accordo sarà rapidamente tradotto in tutte le lingue dei paesi in cui il Gruppo è insediato. Sarà messo sistematicamente a disposizione dei dipendenti, in quanto elemento della politica sociale del Gruppo, attraverso qualsiasi mezzo adatto al contesto locale. A titolo illustrativo, potrà essere inoltrato via email, pubblicato sulle reti Intranet o portato a conoscenza dei dipendenti attraverso l'affissione sul luogo di lavoro. Sul documento affisso sarà precisato che i dipendenti possono ottenere una copia cartacea del presente accordo.

91. La direzione di ENGIE e le Federazioni Sindacali Internazionali firmatarie identificheranno, ciascuna, un referente nazionale nei paesi in cui è insediato il Gruppo allo scopo di accertarsi che venga attuato in buona fede.

92. La direzione di ENGIE farà conoscere il presente accordo ai suoi fornitori e subappaltatori e incoraggerà il rispetto delle sue disposizioni.

93. ENGIE e le FSI firmatarie organizzeranno un'iniziativa di sensibilizzazione sull'accordo con i rappresentanti della direzione e dei dipendenti e/o le FSI. L'obiettivo è quello di spiegare lo spirito, la finalità e il contenuto dell'accordo, affinché la comprensione del testo e la sua attuazione siano coerenti in tutte le attività di ENGIE attraverso il mondo. Le forme di questa iniziativa saranno decise dai firmatari.

94. Allo scopo di promuovere e far conoscere l'accordo, le organizzazioni sindacali potranno incontrare i dipendenti nelle condizioni di cui all'articolo 5 del presente accordo.

ARTICOLO 18 - Monitoraggio dell'accordo

95. Il presente accordo rafforza e prolunga le pratiche sociali del Gruppo. Non è destinato a sostituire o interferire con le iniziative di dialogo o le negoziazioni effettuate sul piano locale, nazionale o europeo.

96. Il monitoraggio dell'attuazione del presente accordo sarà assicurato tanto a livello locale quanto a livello globale. I progressi saranno presentati in occasione dell'adunanza annuale del Forum Mondiale.

97. Il suo oggetto è di:

- Migliorare l'attuazione dell'accordo;
- Identificare e correggere gli scostamenti e le inosservanze del presente accordo;
- Individuare e diffondere le buone prassi e prendere delle misure che mirano a promuoverle;
- Presentare una rendicontazione annuale sull'attuazione del piano di vigilanza nel Gruppo e la gestione dei rischi identificati.

98. In caso di sospetto di violazioni gravi e ripetute dei principi del presente accordo, i membri del Forum Mondiale (direzione e rappresentanti delle FSI) possono incaricare una delegazione mista sindacale e imprenditoriale - che comprende esperti scelti da ciascuna parte - di effettuare una visita sul posto. Questo approccio avrà l'obiettivo di valutare la situazione, incontrando in particolare le parti interessate, allo scopo di proporre delle soluzioni qualora le violazioni fossero accertate. La missione renderà conto delle sue constatazioni e raccomandazioni al Forum Mondiale. I costi della missione saranno presi a carico da ENGIE.

ARTICOLO 19 - Risoluzione delle controversie / Procedura di segnalazione

99. In caso di difficoltà sull'interpretazione o sul non-rispetto del presente accordo, i firmatari si informano a vicenda il più a monte possibile (prima di qualsiasi comunicazione esterna relativa a questa difficoltà) allo scopo di cercare insieme una soluzione efficace e costruttiva nell'interesse di tutte le parti attraverso il dialogo e, questo, in tempi ragionevoli.

100. Qualora un dipendente o un'altra persona interessata sostenga che il presente accordo non sia rispettato, sarà applicata la procedura seguente:

- In primo luogo, il reclamo dovrà essere comunicato alla direzione locale del sito. I dipendenti potranno chiedere di essere assistiti da un rappresentante sindacale. Il Gruppo si impegna a

garantire una valutazione in buona e debita forma della controversia cooperando con i rappresentanti sindacali dei dipendenti locali.

- Qualora non sia possibile trovare una soluzione con le parti sociali a livello locale, il reclamo sarà trasmesso ai contatti nazionali previamente identificati da ENGIE e dalle Federazioni Sindacali Internazionali.
- Qualora la difficoltà persista a livello nazionale, essa sarà gestita dai firmatari del presente accordo in stretta collaborazione con gli affiliati alle Federazioni Sindacali Internazionali del paese interessato. La difficoltà sarà portata a conoscenza del direttore responsabile, che garantirà che le misure correttive identificate con le FSI siano attuate nei tempi più brevi.
- Possono essere considerate appropriate anche delle discussioni informali, parallelamente agli sforzi compiuti a livello locale o nazionale per risolvere i conflitti.
- In mancanza di una risoluzione, i firmatari potranno nominare congiuntamente un mediatore per facilitare la risoluzione del conflitto.
- In ultima istanza, i firmatari potranno adire la giurisdizione competente in cui si trova la sede sociale di ENGIE, e questo a prescindere dal luogo di esecuzione dell'accordo e/o dall'intervento di un terzo.

101. Tutte le questioni trattate e le soluzioni fornite saranno presentate in occasione della riunione annuale successiva del Forum Mondiale.

CAPITOLO 7 – Disposizioni finali

ARTICOLO 20 - Entrata in vigore e durata dell'accordo

Il presente accordo entra in vigore il giorno della sua firma. Viene concluso per una durata di quattro (4) anni.

ARTICOLO 21 - Revisione dell'accordo

Su richiesta di una o più parti firmatarie, è possibile concordare delle negoziazioni per la revisione del presente accordo, nelle forme e condizioni previste dal Codice del Lavoro francese.

ARTICOLO 22 - Rinnovo dell'accordo

Su preavviso di una delle parti, sei (6) mesi prima del termine dell'accordo, le parti decidono di comune accordo di riunirsi per esaminare l'opportunità di rinnovare il presente accordo.

ARTICOLO 23 - Traduzione dell'accordo

Il presente accordo è tradotto nelle lingue di insediamento del Gruppo seguenti:

Francese
Inglese
Italiano
Olandese
Tedesco
Arabo
Portoghese
Spagnolo
Cinese
Rumeno

102. In caso di problemi di interpretazione o controversie sul testo del presente accordo, i firmatari convengono che il testo di riferimento è la versione francese.

DOCUMENTI INTEGRATI
ALL'ACCORDO QUADRO MONDIALE DI ENGIE

DOCUMENTO 1 – ACCORDO MONDIALE SALUTE E SICUREZZA DEL 13 MAGGIO 2014

DOCUMENTO 2 – COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL FORUM MONDIALE

**ACCORDO MONDIALE SALUTE E SICUREZZA
DEL GRUPPO ENGIE**

PREMESSA

Uno degli obiettivi dei firmatari dell'accordo mondiale ENGIE del 16 novembre 2010 sui diritti fondamentali, il dialogo sociale e lo sviluppo sostenibile consisteva nel promuovere il dialogo sociale, in particolare al fine di concludere degli accordi mondiali su specifici temi, tra cui la salute e la sicurezza.

L'accordo quadro mondiale ENGIE è stato rinegoziato nel 2021. Il presente accordo sulla salute e la sicurezza è stato aggiornato e integrato in quanto allegato all'accordo succitato.

I firmatari del presente accordo intendono definire ed attuare i principi fondamentali in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle società di ENGIE e, nella misura del possibile, nell'ambito della catena di approvvigionamento e della sfera di influenza¹² di ENGIE.

La salute e la sicurezza di tutti è al centro del progetto umano e sociale di ENGIE. L'ambizione del Gruppo è fare di ognuno, dirigente, manager, dipendente, fornitore, una persona impegnata e attenta alla sua salute, alla sua sicurezza e a quella degli altri.

Tale requisito fondamentale è stato concretizzato il 23 febbraio 2010 attraverso la firma di un accordo europeo di Gruppo, che definisce i principi fondamentali della politica di ENGIE in quest'ambito, completato da un piano di azione Gruppo quinquennale, che definisce le azioni concrete da attuare in suddetto periodo.

ENGIE e le Federazioni Sindacali Mondiali hanno voluto rafforzare ed ampliare questi primi impegni attribuendo ad essi, attraverso il presente accordo, una dimensione mondiale.

¹² Per ottenere riferimenti sul concetto di sfera di influenza, vedere i principi direttivi delle società multinazionali dell'OCSE e i principi direttivi relativi alle imprese e ai diritti umani delle Nazioni Unite. A titolo esemplificativo, la sfera di influenza di ENGIE può includere: le partnership, gli accordi di coproduzione, i fornitori e/o venditori e gli imprenditori e subappaltatori aventi un rapporto con gli stessi

PARTE 1: CAMPO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione giuridico del presente accordo sui principi fondamentali in materia di salute e sicurezza è mondiale. Il presente accordo completa e si fonda, senza sostituirlo né annullarlo, sull'accordo europeo di Gruppo del 23 febbraio 2010 (e successivi emendamenti) che continua ad essere applicato in Europa. Si applica inoltre a tutte le unità ed aziende ENGIE delle filiali integrate globalmente nell'area di consolidamento di ENGIE. Nella misura del possibile, il presente accordo si applica anche alle unità ed aziende che fanno parte della sfera di influenza di ENGIE, senza limitazioni geografiche.

PARTE 2: PRINCIPI

La promozione e il mantenimento del più alto livello di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori, qualunque sia la loro attività, e la prevenzione delle assenze dal lavoro per motivi di salute¹³ a causa delle loro condizioni di lavoro¹⁴, si fondano sul rispetto di otto (8) principi fondamentali:

1. Presa in considerazione dei rischi in tutti i processi decisionali

Prima di prendere qualsiasi decisione (progetto, acquisizione, investimento, gestione, organizzazione importante, contratto con un cliente...) bisogna identificare i pericoli e valutare i rischi allo scopo di controllarli.

La presa in considerazione dei rischi deve anche essere un criterio preponderante, integrato nell'insieme dei processi del Gruppo ed in particolare nei processi di acquisto.

La salute e la sicurezza delle persone devono prevalere sulla continuità delle prestazioni.

Le decisioni in termini di valutazione e controllo dei rischi devono tenere conto del parere delle persone esposte al rischio. Per identificare i pericoli e gestire i rischi, al fine di rispondere agli impegni in materia di salute e sicurezza, devono essere attribuite le risorse adeguate.

2. Approccio partecipativo alla prevenzione delle situazioni a rischio

¹³ Ad esempio: infortunio e malattia

¹⁴ Questa definizione è tratta dalla definizione comune dell'OIL/OMS della salute sul luogo di lavoro. Il pericolo fa riferimento alle proprietà intrinseche di qualcosa, mentre il rischio fa riferimento al grado di esposizione ad un pericolo e alla probabilità che causi dei danni

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali¹⁵ si fonda sulla constatazione che esiste una correlazione tra il numero di incidenti, eventi di rilievo, in particolare quelli la cui gravità è potenzialmente elevata, malfunzionamenti e situazioni pericolose.

L'identificazione delle situazioni a rischio e l'attuazione di misure preventive e correttive necessitano della collaborazione attiva e congiunta della Direzione, degli esperti nel campo della salute e della sicurezza, dei dipendenti e delle loro organizzazioni sindacali (o in mancanza delle stesse, dell'istanza o dell'organizzazione più rappresentativa a seconda dei paesi)¹⁶, allo scopo di ridurre durevolmente il numero di situazioni e di comportamenti a rischio. L'analisi condivisa da questi diversi attori degli infortuni, delle malattie professionali, degli incidenti e delle situazioni pericolose che ne viene fatta deve condurre alla ricerca e al trattamento delle cause profonde tecniche, organizzative, umane e/o relative all'ambiente di lavoro.

3. Promozione di un clima di fiducia e dialogo

Il coinvolgimento che ci si attende da ogni lavoratore dipende dalla promozione di un clima di fiducia e di dialogo che associa l'insieme del personale e mira ad eliminare i rischi quanto possibile, ridurre i rischi e costruire un'autentica cultura della salute e della sicurezza comune ed integrata.

La motivazione di ogni lavoratore è favorita incoraggiando le proposte in materia di prevenzione, pedagogia e valorizzazione dei successi.

In quest'ambito, l'identificazione degli errori è fonte di progresso. La maggior parte delle volte, gli errori hanno cause organizzative e umane.

Peraltro, il Gruppo si impegna ad assistere qualsiasi dipendente che si trovi coinvolto in questioni giuridiche relative a problemi di salute o sicurezza legati alla sua attività professionale, di concerto con il dipendente interessato.

4. Gerarchizzazione della prevenzione

Questo impegno consiste nell'osservare i seguenti criteri per ordine di importanza:

- eliminare i rischi alla loro fonte,
- ridurre la probabilità dell'occorrenza dell'evento temuto attraverso misure preventive che mirano a limitare l'esposizione ai rischi ad un livello conforme al principio di ottimizzazione ALARP– As Low As Reasonably Practicable,
- attuare delle misure di protezione collettive (ad es. sicurezza integrata) allo scopo di ridurre la gravità potenziale dell'evento temuto,
- indossare il materiale protettivo individuale.

5. Intercomparazione, condivisione e feedback

¹⁵ La regola Salute e Sicurezza Gruppo n°3 definisce i requisiti minimi da rispettare per garantire una gestione efficace degli incidenti e degli eventi di rilievo legati alle attività delle entità di ENGIE e mira a prevenirne la ripetizione attraverso un'analisi delle cause profonde e una comunicazione idonea

¹⁶ ENGIE si impegna ad associare le istanze rappresentative del personale all'analisi dei pericoli, rischi ed incidenti, qualunque siano le legislazioni nazionali applicabili

La comparazione interna ed esterna (benchmark¹⁷) e il feedback permettono di individuare e condividere le buone prassi nonché accrescere la nostra capacità di agire nel campo della prevenzione. Questi accorgimenti tengono conto dell'analisi degli incidenti, eventi di rilievo, anomalie industriali, situazioni pericolose e rischi per la salute. È anche possibile osservare e sottoporre ad audit altri indicatori quantitativi e qualitativi discussi con il "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza".

6. Grado di prevenzione e di protezione per i nostri fornitori di servizi¹⁸ almeno equivalente a quello dei nostri dipendenti

I fornitori di servizi e i lavoratori esterni contribuiscono alla qualità delle nostre attività e alla sicurezza delle nostre procedure. In quest'ambito, dobbiamo definire per iscritto, promuovere con essi le condizioni di salute e di sicurezza in linea con le nostre esigenze e garantirne il monitoraggio.

Allo scopo di limitare i rischi, occorrerà in particolare fare in modo di limitare il numero di livelli di subappalto.

7. Rispetto delle normative e delle regole interne

La conformità alle normative locali è un obbligo. Inoltre, a tutte le entità, qualunque sia la sede geografica e le circostanze, saranno applicate delle regole Gruppo. Tali regole impongono degli obblighi minimi che possono essere più vincolanti rispetto ai requisiti locali.

Tali normative, regole e istruzioni devono essere note, capite e rispettate da tutti coloro che devono applicarle.

Gli errori potranno essere sanzionati in quanto colpe solo se in base ad un'analisi approfondita risultano commessi intenzionalmente e/o ripetutamente.

8. Preparazione alla gestione delle crisi

Ogni entità, qualunque sia la sua dimensione, elabora, in collaborazione con i rappresentanti del personale, un piano di emergenza interno che assicura la continuità delle operazioni, a condizione che la salute e la sicurezza dei dipendenti non sia compromessa. Tale piano deve comportare:

- le procedure di allerta e le procedure di evacuazione,
- le risorse necessarie per trattare e padroneggiare tutte le situazioni di emergenza prevedibili,
- l'organizzazione della gestione della crisi con incluso un piano di continuità delle attività.

¹⁷ Pur riconoscendo i limiti delle statistiche e degli audit, il benchmark deve essere realizzato in base ad indicatori Gruppo verificabili per permettere alle entità di fare utili raffronti perseguendo un reale obiettivo di miglioramento

¹⁸ Le regole salute e sicurezza Gruppo n°1 e 2 definiscono rispettivamente i requisiti minimi da rispettare quando si fa ricorso ad un lavoratore interinale o quando alcune attività sono affidate ad aziende esterne

Il mantenimento del carattere operativo dei piani di emergenza interni deve essere verificato regolarmente attraverso idonee esercitazioni. Il feedback di queste esercitazioni e degli incidenti o eventi di rilievo reali alimenteranno il processo di miglioramento continuo.

PARTE 3: I PUNTI DI APPOGGIO

L'approccio alla prevenzione si fonda sul coinvolgimento dei dirigenti e di tutto il personale, sul dialogo sociale e su un dispositivo di management e di comunicazione. Esso deve favorire il rafforzamento di una cultura comune nel campo della salute e della sicurezza del Gruppo.

Articolo 3.1: Il coinvolgimento dei manager

L'impegno dei dirigenti¹⁹ nel campo della salute e della sicurezza consiste in particolare a:

- assicurare un ambiente di lavoro sano e sicuro attraverso l'identificazione dei pericoli, la valutazione e il controllo dei rischi e la sorveglianza,
- favorire un sistema di responsabilità interna forte che chiarisca e formalizzi i ruoli e le responsabilità di ognuno integrando il dialogo sociale con i dipendenti e le loro organizzazioni sindacali (o in mancanza delle stesse, con l'istanza o l'organizzazione più rappresentativa a seconda dei paesi),
- attribuire gli incarichi verificando l'adeguatezza delle competenze e dell'organizzazione alla mole di lavoro,
- assumere direttamente la responsabilità operativa della sicurezza con il supporto degli esperti,
- elaborare le istruzioni, farle conoscere, accertarsi che siano comprese e verificarne l'applicazione con i mezzi appropriati²⁰,
- formare e sviluppare le competenze:
 - della gerarchia, al management della salute e della sicurezza,
 - del personale, alla valutazione dei rischi e all'applicazione delle relative istruzioni,
- informare tutti i lavoratori dei loro diritti di:
 - ricevere informazioni e corsi di formazione sui pericoli inerenti al loro lavoro e il modo per svolgerlo in piena sicurezza,
 - rifiutare di eseguire o interrompere il lavoro pericoloso se esistono motivi ragionevoli per credere che tale lavoro possa nuocere alla salute o alla sicurezza,
 - giocare pienamente un ruolo significativo nel sistema di responsabilità interna, in particolare attraverso l'Istanza dedicata alla Salute e

¹⁹ La regola salute e sicurezza Gruppo n°6 rende obbligatoria la valutazione annuale dei manager sul loro grado di coinvolgimento, i loro risultati e quelli del loro staff nel campo della salute e della sicurezza

²⁰ La regola salute e sicurezza Gruppo n°5 definisce i requisiti minimi da rispettare per l'attuazione di un sistema di permessi di lavoro

Sicurezza (o in mancanza della stessa, con l'istanza o l'organizzazione più rappresentativa a seconda dei paesi),

- mobilitare i dipendenti, individualmente e collettivamente, in un approccio partecipativo di miglioramento continuo e di mantenimento delle pratiche di eccellenza,
- mostrare l'esempio con il proprio comportamento, professionalità e precisione,
- mostrare il proprio impegno con una presenza regolare sul posto e a fianco dei propri collaboratori,
- sospendere o arrestare un'attività se non può essere svolta nelle condizioni di salute e sicurezza richieste,
- integrare, accompagnare e sostenere i dipendenti portatori di handicap e coloro che riprendono la loro attività a seguito di un infortunio o una malattia.

Articolo 3.2: Il coinvolgimento di tutti i lavoratori

La salute e la sicurezza richiedono la partecipazione di tutti i lavoratori, qualunque siano le funzioni che svolgono nell'azienda²¹. Questo coinvolgimento consiste concretamente:

- nell'istituire un sistema di responsabilità interna forte che integri il dialogo sociale con i dipendenti e le loro organizzazioni sindacali (o in mancanza delle stesse, con l'istanza o l'organizzazione più rappresentativa a seconda dei paesi),
- nel rispettare il diritto dei lavoratori di conoscere i pericoli sul luogo di lavoro e rifiutare o interrompere il lavoro pericoloso,
- nel comprendere e applicare le regole e le istruzioni,
- nel partecipare attivamente ai corsi di formazione, per sviluppare le competenze nella valutazione dei rischi e nell'applicazione delle relative istruzioni,
- nell'accertarsi che i pericoli connessi all'esercizio di ogni attività siano stati identificati e che i rischi siano stati valutati e controllati prima di ogni operazione. Nel caso di un pericolo grave e imminente, nel cessare l'attività immediatamente,
- nel fare attivamente attenzione alla propria salute, alla propria sicurezza e a quella degli altri,
- nel fare conoscere sia le situazioni pericolose che le buone prassi,
- nel prendere delle iniziative e proporre dei miglioramenti.

Articolo 3.3: Dialogo sociale

La salute e la sicurezza sono delle problematiche collettive di coesione sociale, che necessitano di una volontà di dialogo e di concertazione da parte di tutte le parti.

²¹ Le istanze di rappresentanza del personale e le organizzazioni sindacali giocano un ruolo essenziale nel miglioramento della salute e della sicurezza delle parti interessate nell'azienda

A livello del Gruppo, un "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza" sarà costituito da massimo otto (8) rappresentanti della Direzione e da otto (8) rappresentanti dei lavoratori, possibilmente dipendenti delle filiali di ENGIE.

I rappresentanti dei lavoratori proverranno normalmente dalle organizzazioni seguenti: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) e 2 membri del "Comitato direttivo Salute e Sicurezza europeo ENGIE". Di comune accordo, le organizzazioni che nominano gli otto rappresentanti dei lavoratori cercheranno di ottenere una rappresentanza di tutte le regioni geografiche degli insediamenti di ENGIE e di includere almeno tre (3) donne.

Il ruolo del "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza" è verificare che gli impegni e i principi del presente accordo siano rispettati nonché proporre azioni migliorative.

Il Gruppo segue l'evoluzione delle performance relativamente alla salute e alla sicurezza, nel rispetto delle disposizioni legali e delle norme e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, e può trasmettere i propri suggerimenti alla Direzione Salute e Sicurezza di ENGIE.

Due volte all'anno, i membri del "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza" saranno informati delle attività e degli eventi di rilievo.

Una volta all'anno, e in occasione della riunione annuale del Forum mondiale, la Direzione Salute e Sicurezza di ENGIE presenterà una sintesi delle attività Salute e Sicurezza e i risultati al "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza", in particolare relativamente all'attuazione dei principi e degli impegni del presente accordo.

Localmente in ogni entità, i Comitati dedicati alla Salute e alla Sicurezza (o in mancanza degli stessi, le organizzazioni più rappresentative a seconda dei paesi) e i rappresentanti della Direzione, con l'assistenza di medici del lavoro e di esperti nel campo della salute e della sicurezza, seguono i risultati in materia di salute e sicurezza e partecipano all'identificazione delle situazioni pericolose, alla pianificazione e al monitoraggio delle misure preventive.

Articolo 3.4: Piano di azione a Medio Termine e Comunicazione

Al fine di prendere in considerazione la diversità delle attività e degli insediamenti di ENGIE, verrà attuato, in funzione delle grandi aree geografiche e/o del tipo di attività, un piano di azione Salute e Sicurezza a medio termine (per il quinquennio). Il monitoraggio sarà effettuato ogni anno in sede di adunanza del Forum mondiale.

Nell'ambito dello sviluppo del dialogo sociale, i lavori del "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza" e gli obiettivi stabiliti nel piano di azione saranno sistematicamente condivisi con i rappresentanti delle Federazioni Sindacali Mondiali alla riunione annuale del Forum mondiale in

presenza della Direzione Generale. Le informazioni saranno trasmesse come minimo un mese prima dell'adunanza annuale del Forum mondiale.

A seguito di suddetti scambi di informazioni, la Direzione Salute e Sicurezza ENGIE comunicherà ai responsabili Salute e Sicurezza delle Business Unit del Gruppo, le analisi, le osservazioni e le raccomandazioni del "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza".

Inoltre, è essenziale che la comunicazione sia trasmessa sia dall'alto che dal basso. La comunicazione deve promuovere:

- ✦ la conoscenza:
 - della politica in materia di salute e sicurezza,
 - degli obiettivi perseguiti,
 - e dei risultati.
- ✦ la condivisione del feedback e delle buone prassi interne ed esterne.

La comunicazione deve essere trasparente, concreta, positiva, partecipativa, per rafforzare la cultura della salute e della sicurezza, e deve permettere di rispondere a qualsiasi interrogativo sulla salute e la sicurezza sollevato dal personale.

ENGIE deve anche comunicare sulla prevenzione o la riduzione dei rischi con i clienti, i fornitori di servizi e più generalmente con i terzi impattati dai suoi impianti e attività. La comunicazione deve estendersi a tutti gli utenti dei suoi prodotti e servizi e al pubblico interessato.

PARTE 4: SPECIFICI OBIETTIVI DI PROGRESSO

Attraverso il presente accordo mondiale, ENGIE si impegna più specificatamente a perseguire i seguenti obiettivi di progresso:

- ✦ L'eradicazione degli incidenti mortali aventi un rapporto di causalità con le attività del Gruppo²²,
- ✦ La riduzione continua del numero di infortuni sul lavoro, restando focalizzati sulla qualità delle statistiche ed evitando che esse determinino conseguenze negative (ad esempio: diminuzione del numero di denunce allo scopo di raggiungere l'obiettivo),
- ✦ Il miglioramento continuo della salute sul lavoro²³ eliminando i prodotti contenenti sostanze tossiche sostituibili, in particolare le sostanze CMR (Cancerogene Mutagene e Reprotossiche).

²² ENGIE ha elaborato 9 "Regole salvavita" che sono al centro di un sistema in cui ogni persona ha un ruolo da giocare e che mirano a realizzare l'obiettivo zero incidenti mortali o gravi

²³ La regola Salute e Sicurezza Gruppo n°7 definisce i requisiti minimi che tutte le entità del Gruppo devono rispettare al fine di proteggere e preservare, a medio e lungo termine, la salute dei dipendenti del nostro Gruppo e dei nostri fornitori di servizi

Peraltro, le parti firmatarie condividono la sfida rappresentata dalle attività subappaltate in materia di salute e sicurezza, sia per il personale delle aziende che per i terzi.

Dato che il subappalto è particolarmente presente durante le fasi di costruzione di progetti industriali e di infrastrutture, ENGIE si impegna affinché per ogni progetto²⁴, in forte sviluppo sul fronte internazionale, sia redatta una procedura salute e sicurezza che permetta di garantire:

- ✦ che sia realizzata una valutazione dei rischi per ogni fase del progetto: lancio, pianificazione, realizzazione, chiusura e trasferimento,
- ✦ che la normativa locale relativa alla salute e alla sicurezza sia identificata e rispettata,
- ✦ che le clausole dei contratti con i subappaltatori includano obblighi da rispettare in materia di salute e sicurezza,
- ✦ che l'accettazione finale includa dei criteri di accettazione e controllo degli aspetti legati alla salute e alla sicurezza.

PARTE 5: CLAUSOLE FINALI

Il "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza" è incaricato del monitoraggio dell'accordo, in conformità con le condizioni di cui all'Articolo 3.3, e della definizione degli indicatori e delle modalità di monitoraggio degli stessi.

Il presente accordo sarà tradotto in tutte le lingue necessarie. Tuttavia, farà fede unicamente la versione redatta in lingua inglese (la versione originale). Le questioni di interpretazione relative al presente accordo sono di competenza esclusiva del "Gruppo di riferimento ampliato Salute e Sicurezza".

Il presente accordo entrerà in vigore il 13 maggio 2014 ed è concluso per una durata illimitata. È possibile apportarvi emendamenti d'intesa con la direzione di ENGIE e con almeno 2 delle organizzazioni sindacali mondiali firmatarie.

Il presente accordo potrà essere denunciato con preavviso di sei mesi da una qualsiasi delle parti. In caso di recesso, i firmatari convengono di incontrarsi nel corso del periodo di preavviso (sei mesi) per tentare di sostituire l'accordo con una versione emendata.

Il presente accordo è firmato in 5 esemplari. Ogni Sindacato Mondiale firmatario avrà una copia originale.

Parigi, 13 maggio 2014

²⁴ La regola salute e sicurezza Gruppo n°9 definisce i requisiti minimi in materia di salute e sicurezza che devono essere rispettati da tutte le entità del Gruppo nell'ambito dei vari progetti

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL FORUM MONDIALE

I - Composizione

Il Forum Mondiale di cui all'articolo 1 della parte IV del presente accordo è presieduto dal CEO di ENGIE SA o dal suo o dalla sua rappresentante debitamente designato/a.

Il Forum è composto:

- Da un rappresentante di ciascuna delle Federazioni Sindacali Internazionali firmatarie dell'accordo;
- Dai rappresentanti dei dipendenti del Gruppo designati tra le organizzazioni sindacali affiliate alle Federazioni Sindacali Internazionali firmatarie dell'accordo;
- Dai rappresentanti della direzione del Gruppo.

I membri del Forum che rappresentano il personale di ENGIE sono dipendenti di un'azienda che ENGIE controlla direttamente o indirettamente. Questi membri provengono da un paese in cui la presenza di ENGIE è significativa.

La composizione della rappresentanza dei dipendenti prende in considerazione l'impronta geografica del Gruppo.

- **Per la Francia:** quattro membri designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative nel perimetro del Gruppo;
- **Per il resto dell'Europa:** cinque rappresentanti;
- **Per le Americhe:** due rappresentanti;
- **Per il Medio Oriente:** un rappresentante;
- **Per l'Africa:** un rappresentante;
- **Per l'Asia-Pacifico:** un rappresentante.

Il Segretario del Comitato Aziendale Europeo è membro d'ufficio del Forum Mondiale.

Ovvero un totale di 18 membri che rappresentano i dipendenti del Gruppo e le Federazioni Sindacali Internazionali.

I rappresentanti della direzione sono designati dall'Executive Vice President responsabile delle risorse umane. Il loro numero non può essere superiore a 5.

Il forum può invitare degli esperti o terzi a partecipare alle sue sedute per dei punti particolari dell'ordine del giorno.

II - Funzionamento

Il Forum Mondiale funziona secondo i principi seguenti:

- **Riunioni annuali:**

Il Forum Mondiale si riunisce in presenza dei partecipanti una volta all'anno in adunanza plenaria. In funzione dell'ordine del giorno, le adunanze plenarie si svolgono nell'arco di massimo due giorni. Ogni adunanza plenaria è preceduta da una riunione preparatoria di una giornata tra i membri del forum. Parimenti, una riunione di debriefing potrà essere organizzata tra i membri del forum dopo l'adunanza plenaria. La direzione non partecipa né alle riunioni preparatorie, né alle riunioni di debriefing.

Una seconda adunanza plenaria di massimo una giornata potrà essere organizzata in videoconferenza tra due adunanze in presenza. Questa adunanza sarà anch'essa preceduta da una riunione tra i membri del forum, senza la presenza della direzione.

- **Gruppo di contatto:**

Un gruppo di contatto è costituito dal Presidente del forum o dal suo rappresentante, dal segretario (vedi sotto), nonché dai rappresentanti delle Federazioni Sindacali Internazionali firmatarie. Questo gruppo di contatto ha per obiettivo di:

- Facilitare gli scambi tra la direzione di ENGIE e il Forum Mondiale,
- Preparare gli ordini del giorno,
- Trasmettere informazioni e comunicazioni occasionali sul Gruppo tra due riunioni del Forum Mondiale.

Questi scambi si terranno tramite videoconferenza almeno due mesi prima della tenuta del Forum Mondiale.

- **Segretario**

In occasione della prima adunanza plenaria viene eletto un Segretario tra i membri del forum che rappresentano i dipendenti del Gruppo. Il Segretario del Forum Mondiale viene eletto per la durata dell'accordo. La sua missione consiste nel rappresentare il forum al cospetto della direzione, di preparare le riunioni nell'ambito del gruppo di contatto e di coordinare i lavori dei membri.

Possono votare unicamente i membri presenti. L'elezione ha luogo a maggioranza dei voti espressi. In caso di parità di voti si procederà a un secondo turno. Nel caso si ottenga nuovamente la parità di voti si procederà a un sorteggio.

Qualora la posizione del Segretario sia vacante, si procederà a una nuova elezione durante la seduta successiva del Forum Mondiale. Nell'intervallo di tempo, l'interim è assicurato dal Segretario del CAE.

Il segretario dispone di un monte ore di 10 giorni all'anno per svolgere la sua missione (tempo di lavoro effettivo remunerato).

- **Tempi assegnati**

I rappresentanti dipendenti nominati in quanto membri del Forum Mondiale dispongono dei tempi seguenti:

	Circostanze	Giorni assegnati
Membro del Forum Mondiale	Preparazione di ogni adunanza plenaria	1 giorno / plenaria
	Plenaria del Forum Mondiale	2 giorni massimo / plenaria in presenza 1 giorno massimo / plenaria in videoconferenza
	Debriefing della riunione del Forum Mondiale (se occorre)	1 giorno / plenaria
Segretario	Preparazione dell'ordine del giorno e lavori preparatori ad ogni Forum Mondiale Coordinamento dei lavori	10 giorni / anno

I tempi di viaggio per recarsi alla riunione del Forum Mondiale si aggiungono a queste tempistiche.

- **Presenza a carico dei costi**

La direzione del Gruppo prende a carico le spese legate al monitoraggio dell'accordo (riunioni del Forum Mondiale, videoconferenze, interpretariato e traduzioni). Le spese di trasporto per recarsi alle riunioni del Forum Mondiale sono a carico delle società di appartenenza dei membri del forum.

- **Lingue di lavoro**

I documenti scritti sono trasmessi in francese e in inglese prima delle riunioni preparatorie delle adunanze plenarie del Forum Mondiale.

Se occorre, per garantire la continuità con i lavori del GSN, una terza lingua potrà essere eccezionalmente contemplata.

Una traduzione simultanea sarà garantita nelle lingue dei membri del Forum Mondiale per le riunioni preparatorie, plenarie e di debriefing.

- **Sede delle riunioni del Forum Mondiale**

Le adunanze plenarie si terranno presso la sede del Gruppo a Parigi (Francia).