

# Accordo sociale europeo

# Sommario

<b>Premessa</b> .....	3
<b>Titolo 1: Anticipare le evoluzioni dei mestieri e delle competenze - politica della formazione</b> .....	4
Articolo 1: Rafforzare l'anticipazione delle evoluzioni dei posti di lavoro e delle competenze .....	4
1.1. Una condivisione su base annua a livello della società .....	5
1.2. Il rafforzamento del ruolo dei comitati GPIC regionali e nazionali .....	5
1.3. Il rafforzamento del ruolo del Comitato Europeo GPIC .....	5
Articolo 2. La formazione, prima leva dell'impiegabilità .....	6
2.1. Una formazione rafforzata .....	6
2.2. Specifici dispositivi per i dipendenti che svolgono mestieri sensibili .....	7
2.3. L'implementazione di una rete chiamata "Scuola della Transizione Energetica" .....	7
Articolo 3. Organizzare un dialogo sociale in ogni BU sugli orientamenti strategici e le loro conseguenze .....	8
<b>Titolo 2: Garanzie sociali collettive</b> .....	9
Articolo 4. Diagnosi sociale .....	9
<b>Titolo 3: Modalità di accompagnamento dei percorsi professionali e della mobilità</b> .....	10
Articolo 5. Mobilità scelta nell'ambito di un'evoluzione professionale .....	11
5.1. Fare conoscere meglio le offerte di lavoro interne e gli strumenti della mobilità .....	11
5.2. Un prerequisito del successo: preparare ed accompagnare la mobilità .....	11
5.3. Creare le condizioni per facilitare la mobilità su iniziativa dei dipendenti .....	12
Articolo 6. Mobilità organizzativa, ovvero legata ad una modifica dell'organizzazione .....	13
6.1. Accompagnamento personalizzato .....	13
6.2. Creare le condizioni per tutelare la mobilità organizzativa .....	13
<b>Titolo 4: Modalità di applicazione e controllo dell'accordo</b> .....	14
Articolo 7. Campo di applicazione dell'accordo .....	14
Articolo 8. Impegni dei firmatari in termini di comunicazione ed attuazione .....	14
Articolo 9. Clausola di non regresso .....	15
Articolo 10. Entrata in vigore e durata dell'accordo .....	15
Articolo 11. Follow-up del presente accordo .....	16
Articolo 12. Interpretazione e revisione dell'accordo .....	16
Articolo 13. Deposito dell'accordo .....	17
<b>ALLEGATO 1: Glossario</b> .....	19

## Premessa

In un contesto di forte evoluzione dei settori dell'energia e dei servizi, garantire l'impiegabilità di tutti i dipendenti, la stabilità e il miglioramento delle condizioni sociali costituisce un obiettivo da perseguire in tutte le entità di ENGIE e da tutti i protagonisti: dipendenti, manager e rappresentanti del personale. In effetti, lo sviluppo del Gruppo si fonda sulla sua capacità di svolgere le sue attività, con la ricerca permanente dell'eccellenza professionale, di innovare e adattarsi alle attese e alle esigenze dei suoi clienti.

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 delle leve al servizio dell'impiegabilità di tutti. Questa convinzione deve essere condivisa da tutti i protagonisti dell'azienda al fine di contribuire alla trasformazione culturale affrontata dal Gruppo, nel rispetto dei suoi impegni sociali e societali.

Il Progetto aziendale deve essere un progetto di sviluppo economico, umano e sociale nell'intento di garantire la perennità del Gruppo e quindi dei suoi posti di lavoro con le migliori garanzie sociali possibili.

Infine, le parti firmatarie riaffermano l'importanza che attribuiscono al dialogo sociale\* in quanto componente essenziale dello sviluppo e della performance durevoli del Gruppo. A tale proposito, ENGIE rafforza suddetto dialogo in tutte le maglie della sua organizzazione, entro i confini delle sue BU, e si impegna a far sì che l'implementazione effettiva degli accordi collettivi siano un asse prioritario della sua politica delle risorse umane.

## **Titolo 1: Anticipare le evoluzioni dei mestieri e delle competenze - politica della formazione**

ENGIE si porta garante, in tutte le sue società, dell'attuazione dell'insieme delle politiche e dei mezzi definiti nel presente accordo al fine di contribuire alla tutela dei percorsi professionali di tutti i dipendenti. L'obiettivo perseguito è quello di fare tutto il possibile per sviluppare l'impiegabilità\*<sup>1</sup> di ogni dipendente per tutto l'arco della sua carriera, cosa che rappresenta la migliore leva per preservare e sviluppare l'occupazione nell'ambito del Gruppo.

In aggiunta, le parti firmatarie riaffermano l'importanza che attribuiscono al dialogo sociale in quanto componente essenziale dello sviluppo e della performance sostenibili del Gruppo. ENGIE si impegna a rispettare l'insieme delle prerogative di informazione e di consultazione delle istanze sociali esistenti, sia a livello europeo che a livello di ogni sua società.

### **Articolo 1: Rafforzare l'anticipazione delle evoluzioni dei posti di lavoro e delle competenze**

#### **Impegni:**

Riunione annuale, nell'ambito di ogni società, per la presentazione e lo scambio di vedute sulla strategia e le sue conseguenze sull'occupazione e le competenze.

Rafforzare l'attuazione dell'accordo GPIC europeo.

Sistematizzare l'applicazione dell'accordo GPIC e il dialogo sulla GPIC nell'ambito di ogni società.

Cartografia annuale delle mestieri sensibili\* nell'ambito di ogni società.

Viene riaffermato l'approccio volto ad anticipare le evoluzioni degli impieghi e delle competenze, come predisposto dall'accordo europeo del 2010 sulla GPIC. Tale approccio deve essere, come minimo, condiviso sistematicamente in ogni società con i rappresentanti dei dipendenti\* di queste ultime.

---

<sup>1</sup> I termini seguiti da un asterisco sono definiti nel glossario

## 1.1. Una condivisione su base annua a livello della società

È essenziale fornire ad ogni dipendente e ai suoi rappresentanti gli elementi che consentono di capire e conoscere i cambiamenti in atto o futuri, le problematiche ad essi connessi e le loro ripercussioni previsionali in termini di impieghi e di competenze.

ENGIE si impegna affinché ogni società del Gruppo organizzi, su base annua, un dialogo con i rappresentanti dei dipendenti a proposito degli orientamenti strategici e le loro conseguenze, in particolare sull'occupazione. Le società, a seguito di una concertazione\*, potranno decidere di completare tale dialogo ad un altro livello ritenuto pertinente in funzione, in particolare, delle loro dimensioni. Il dialogo sarà oggetto di un'informazione o una consultazione delle istanze di rappresentanza dei dipendenti, a seconda delle vigenti normative locali ed europee.

Questo scambio di vedute mira a chiarire:

- le evoluzioni previsionali dei posti di lavoro sia in termini di volume che di competenze,
- le conseguenze di tali evoluzioni in termini di assunzioni, formazione e accompagnamento dei mestieri sensibili.

In effetti, preparare il più a monte possibile la cartografia dei mestieri sensibili è un elemento chiave per la tutela dei percorsi professionali. Questa cartografia permette di elaborare piani di formazione e percorsi di mobilità.

## 1.2. Il rafforzamento del ruolo dei comitati GPIC regionali e nazionali

Al fine di ottenere una visione condivisa quanto più vicina ai territori, le parti firmatarie convengono di rafforzare il ruolo dei Comitati GPIC regionali e nazionali (predisposti dall'accordo europeo GPIC del 2010) istituendo, nel loro ambito, una concertazione\* annuale sugli elementi seguenti:

- le evoluzioni previsionali dei posti di lavoro presso le aziende presenti sul territorio, sia in termini di volume che di competenze (le informazioni saranno tratte dai Piani a Medio Termine RU);
- l'aggiornamento di una cartografia dell'evoluzione delle loro professioni;
- le conseguenze di queste evoluzioni, nonché la presa in considerazione degli orientamenti strategici del Gruppo, sulle azioni di sviluppo e di formazione delle aziende del territorio. L'obiettivo è pertanto quello di anticipare in via prioritaria l'evoluzione dei mestieri più sensibili;
- le azioni trasversali che possono essere portate avanti con le altre aziende del Gruppo presenti sullo stesso territorio.

Questa concertazione si svolgerà nell'ambito di una riunione annuale. La concertazione realizzata presso i comitati GPIC regionali o nazionali sarà alimentata naturalmente dalle informazioni fornite dai comitati GPIC a livello di ogni società, pur accertandosi di non subentrare alle prerogative di tali istanze.

## 1.3. Il rafforzamento del ruolo del Comitato Europeo GPIC

Le parti firmatarie si accordano sull'ampliamento delle missioni del Comitato Europeo GPIC, sede di concertazione e di scambio di vedute sulle evoluzioni delle attività professionali del Gruppo e delle politiche di formazione ad esse correlate. Questo ampliamento deve consentire sia di sviluppare una

visione prospettica dell'evoluzione dei mestieri sia di anticipare gli orientamenti strategici del Gruppo in termini di impieghi e di competenze.

L'operato di questo comitato si fonderà sulle analisi realizzate dall'Osservatorio dei Mestieri e delle Competenze di ENGIE che integra sia informazioni prospettive interne, tratte in particolare dal Piano a Medio Termine RU, sia informazioni esterne. Il Comitato è un centro aperto che accoglie esperti interni ed esterni per arricchire e approfondire le sue riflessioni.

Questo comitato è anche incaricato di proporre e valutare gli orientamenti in materia di formazione dei dipendenti che svolgono mestieri sensibili.

## Articolo 2. La formazione, prima leva dell'impiegabilità

### Impegni:

Un colloquio sul tema dello sviluppo professionale ogni tre anni per ogni dipendente.

Un piano di formazione annua entro il perimetro di ogni società presentato ai rappresentanti del personale al fine di poterne discutere.

I 2/3 dei dipendenti di ciascuna società partecipano ogni anno ad una formazione qualificante.

Formazione imperniata in modo preponderante sullo sviluppo delle competenze professionali.

Mantenimento, su base triennale, del budget annuo di 100 milioni di euro assegnato alla formazione.

Creazione di un fondo comune europeo ENGIE, riservato alle società del Gruppo in difficoltà finanziaria, dedicato alle azioni di riconversione e dotato di un budget annuo di 10 milioni di euro.

Implementazione di una rete chiamata "Scuola della Transizione Energetica".

### 2.1. Una formazione rafforzata

La formazione è uno strumento centrale al servizio dello sviluppo delle competenze di tutti i dipendenti, da un lato per rafforzarne l'eccellenza professionale e, dall'altro, per prepararli alle future esigenze in termini di competenze.

Una volta all'anno, ogni società del Gruppo elabora il piano di formazione collettivo da attuare nel proprio perimetro con inclusi alcuni indicatori chiave (esempio: numero di azioni di formazione, numero di persone formate, numero di donne formate, tematiche delle formazioni, ecc.). Il piano è presentato ai rappresentanti dei dipendenti ed è oggetto di un dialogo e di una concertazione tra le parti.

Il piano viene costruito basandosi sul colloquio con ogni dipendente sul tema dello sviluppo professionale che si svolge come minimo ogni tre anni. Il colloquio sullo sviluppo professionale è distinto dal colloquio annuale che è focalizzato sull'analisi dei risultati. Curato dal manager o dal responsabile RU, tale colloquio permette di fare un bilancio delle competenze di cui si avvale il dipendente e di identificare le sue aspirazioni in termini di evoluzione professionale, e deve inoltre permettere di discutere, o anche convenire, di un orientamento di carriera in funzione dei desideri del dipendente e dei fabbisogni dell'azienda.

Il dipendente che lo desidera può farsi assistere\* per preparare il colloquio sullo sviluppo e facilitare in tal modo il dialogo con il manager. In caso di una persistente difficoltà tra il dipendente e il manager, il responsabile RU locale, su richiesta del manager o del dipendente, può fornire il proprio contributo al fine di trovare una soluzione. Se lo desidera, il dipendente può farsi assistere.

Nell'ambito della sua ambizione in materia di politica di formazione, ENGIE si impegna a garantire, ogni anno, una formazione qualificante\* ad almeno due terzi dei dipendenti, un obiettivo calibrato in funzione del perimetro di ogni società. Questo obiettivo sarà perseguito in base ad una logica di progresso continuo nell'arco di tre anni, ovvero il triennio 2016-2018. Una formazione qualificante è una formazione avente un obiettivo professionale e in grado di sviluppare delle conoscenze, acquisire o rafforzare una nuova competenza. Le formazioni che rientrano in questa categoria potranno essere precisate da ogni società in occasione dell'elaborazione del piano di formazione.

Ogni società si accerterà che tutti i dipendenti abbiano accesso alla formazione. Ogni anno, ogni società identificherà i dipendenti che non hanno seguito una formazione qualificante negli ultimi tre anni al fine di analizzarne i motivi con il dipendente, che può farsi assistere. Per i dipendenti la cui attività professionale è ritenuta "sensibile", l'analisi verrà realizzata ogni anno.

Il budget assegnato alla formazione nell'ambito del perimetro europeo sarà di 100 milioni di euro all'anno nel triennio 2016-2017-2018. Nel caso di una variazione significativa dell'organico (+ o - del 5%), il budget verrà adattato di conseguenza.

Le formazioni realizzate sono per la maggior parte impiegate sullo sviluppo delle competenze professionali (tecniche e supporto) al fine di garantire il mantenimento dell'eccellenza professionale dei dipendenti e di anticipare i futuri fabbisogni in termini di competenze. La formazione in situazione di lavoro deve essere rafforzata generalizzando gli approcci di tutoring e mentoring al servizio della trasmissione del know-how.

## **2.2. Specifici dispositivi per i dipendenti che svolgono mestieri sensibili**

I dipendenti le cui funzioni rientrano tra i mestieri "sensibili" si avvalgono ogni anno di un colloquio di sviluppo professionale che consente di identificare e realizzare idonee azioni di formazione.

Per aiutare le società del Gruppo in difficoltà finanziaria, che devono attuare programmi di riconversione professionale e di accompagnamento nell'ambito di riassetti organizzativi, viene creato un fondo comune europeo ENGIE. L'obiettivo è quello di far sì che tutti i dipendenti possano avvalersi di un training che ne faciliti la loro riconversione nell'ambito del Gruppo. Il fondo ha un budget annuale di 10 milioni di euro. In funzione delle esigenze comunicate dalle società, tale budget potrà essere eventualmente rivisto.

La gestione di questo fondo comune è posta sotto la responsabilità del Comitato direttivo RU Gruppo. Un monitoraggio su come viene utilizzato questo fondo sarà realizzato nell'ambito della Commissione di follow-up dell'accordo.

## **2.3. L'implementazione di una rete chiamata "Scuola della Transizione Energetica"**

Attualmente, esistono nel Gruppo numerose strutture formative:

- Energy Formation,
- Institut des Métiers et de la Formation di Cofely Services,
- Ecole Cofely Inéo,

- Institut Formation Froid di Axima,
- Tractebel Engineering School,
- Ecole Savelys,
- Arcenciel di M&S France,
- BELUX formation,
- centri di formazione in Germania, Ungheria, Italia, Romania, UK, Turchia, ecc.

A queste diverse strutture si aggiungono, all'interno del Gruppo, dei programmi di formazione che alternano periodi di apprendimento teorico a periodi di messa in situazione, quali il Nuclear Trainee Program, il Financial Boarding, ecc.

Allo scopo di accelerare lo sviluppo delle competenze e di accompagnare le evoluzioni dei suoi mestieri, ENGIE ha deciso di confederare le diverse strutture formative nell'ambito di una rete chiamata "Scuola della Transizione Energetica". L'obiettivo è quello di valorizzare e dinamizzare il potenziale di queste diverse scuole professionali e di far sì che il maggior numero di persone possa usufruirne.

È stato creato un Comitato di Orientamento della Scuola della Transizione Energetica cui è affidato l'incarico di:

- preparare il catalogo delle formazioni ai mestieri dell'insieme delle scuole del Gruppo,
- valorizzare i programmi presso le varie entità del Gruppo,
- trarre profitto dall'esperienza acquisita e dal know-how in materia di formazione per metterli a disposizione delle società del Gruppo che desiderano attuare programmi a livello locale,
- inserire questa rete in una dinamica di "vetrina dell'eccellenza professionale del Gruppo",
- studiare le possibilità di accesso di terzi (lavoratori con contratti di formazione e lavoro, subappaltatori, clienti, ecc.)

### Articolo 3. Organizzare un dialogo sociale in ogni BU sugli orientamenti strategici e le loro conseguenze

#### Impegni:

**Creazione di una sede per il dialogo sociale in ogni BU che si aggiunge alle sedi attuali e non ne rimette in discussione le prerogative.**

Il dialogo sociale deve essere condotto nel perimetro più idoneo presso ogni BU allo scopo di fare regolarmente il punto sulla situazione strategica, economica e sociale della stessa. Questo dialogo non si sostituisce al dialogo esistente presso ogni azienda, né a quello esistente per applicazione dell'accordo sul Comitato Aziendale Europeo (riunioni plenarie del CAE, Segreteria, Gruppi di lavoro permanenti).

Il Gruppo ribadisce di essere attento al rispetto delle prerogative delle varie istanze di rappresentanza del personale. Il principio di un dialogo per BU mira a consentire lo scambio di vedute sulla strategia e le sue conseguenze.

Si tratta, almeno una volta all'anno, di presentare gli orientamenti strategici della BU e le loro conseguenze sull'occupazione e sui mestieri. Attraverso una concertazione, le BU presenti in più paesi potranno organizzare questo dialogo in ciascun paese se ciò risultasse più pertinente considerate le problematiche specifiche di ogni area geografica.



## Titolo 2: Garanzie sociali collettive

### Impegni:

ENGIE cercherà sistematicamente di preservare le garanzie sociali collettive in occasione di tutte le trasformazioni delle sue organizzazioni.

ENGIE si impegna a realizzare sistematicamente una diagnosi sociale, con i rappresentanti dei dipendenti, in occasione di qualsiasi progetto di trasformazione delle sue organizzazioni.

In base alla diagnosi sociale discussa con i rappresentanti dei dipendenti, ENGIE si impegna ad aprire trattative sulle garanzie sociali collettive dei dipendenti interessati.

Le trasformazioni del Gruppo sono parte integrante della sua vita economica e sociale. Dato il ritmo sempre più sostenuto di queste evoluzioni, esse devono essere accompagnate e tutelate per far sì che siano percepite come periodi di transizione professionale che offrono anche opportunità di sviluppo.

I riassetti organizzativi e le trasformazioni che ENGIE deve portare avanti non sono motivati dalla ricerca di soluzioni meno esigenti sul piano sociale, ma dalla perennità dell'azienda e quindi dei suoi posti di lavoro alle migliori condizioni sociali possibili. ENGIE si impegna quindi, in occasione delle trasformazioni delle sue organizzazioni, a cercare sistematicamente di preservare le garanzie sociali collettive.

In occasione di un qualsiasi progetto di trasformazione delle organizzazioni si dovranno pertanto ricercare le migliori garanzie sociali possibili. A tal fine dovranno essere intavolate delle trattative tra i rappresentanti delle entità interessate e i rappresentanti dei dipendenti in base alla diagnosi sociale realizzata nel rispetto delle disposizioni previste dalle legislazioni e/o dalle prassi locali. In caso di assenza di trattative in merito a tali disposizioni, il piano di azioni deve essere oggetto di una concertazione con i rappresentanti dei dipendenti.

Un dialogo sociale trasparente a monte delle trasformazioni permetterà di facilitarne l'attuazione nell'ambito dell'adattamento e dello sviluppo del Gruppo.

Le parti ricordano che, ai sensi delle disposizioni della direttiva europea relativa al trasferimento aziendale, i diritti e gli obblighi definiti nel contratto di lavoro sono trasferiti dal vecchio al nuovo datore di lavoro.

### Articolo 4. Diagnosi sociale

Quanto più a monte possibile di un progetto di evoluzione organizzativa, viene realizzata e discussa una diagnosi sociale con le parti sociali della o delle società interessate.

Questa diagnosi, che comprende le motivazioni del progetto (contesto economico, concorrenza, evoluzione dei fabbisogni in termini di mestieri e di competenze, ecc.), ne descrive le conseguenze

per i dipendenti coinvolti. Essa si pone al centro del dialogo sociale ed è preliminare all'attuazione della nuova organizzazione. Tale diagnosi sociale integra le disposizioni previste nell'accordo europeo sul miglioramento della qualità della vita sul luogo di lavoro.

Per realizzare questa diagnosi sociale, le società interessate nomineranno un team pluridisciplinare costituito da rappresentanti dei dipendenti e da membri dell'azienda esperti in campi quali la finanza, le risorse umane, la medicina del lavoro, le relazioni sociali, ecc. I rappresentanti dei dipendenti possono farsi anche assistere da un esperto esterno.

La diagnosi sociale consente:

- di realizzare un raffronto completo delle garanzie sociali collettive sui seguenti temi: retribuzione, previdenza sociale-salute-pensione, orari e tempi di lavoro, luogo di lavoro, evoluzione previsionale dell'occupazione e delle competenze, organizzazione del dialogo sociale.
- di descrivere le differenze tra le garanzie sociali collettive dell'entità di origine e l'entità di accoglienza.

I contratti collettivi, gli accordi aziendali e gli usi in vigore, applicabili nella o nelle entità interessate sono portate a conoscenza dei membri del team incaricato di realizzare la diagnosi.

In base alla diagnosi sociale e al comparativo che ne deriva, verrà sistematicamente aperta la negoziazione di un accordo con i rappresentanti dei dipendenti per elaborare le misure destinate a compensare gli impatti sulle garanzie sociali collettive.

Per una trasformazione accompagnata e tutelata, la diagnosi sociale finalizzata viene comunicata ai dipendenti interessati.

L'attuazione dell'accordo e/o del piano di azioni sarà monitorato, a livello delle società interessate, da un comitato paritetico composto dai rappresentanti dei dipendenti delle entità interessate. Il comitato di monitoraggio contribuisce alla tutela dei dipendenti impattati che possono informarlo delle difficoltà o delle ripercussioni non risolte o non identificate dalla diagnosi sociale.

### **Titolo 3: Modalità di accompagnamento dei percorsi professionali e della mobilità**

**Impegni:**

**Priorità alla mobilità interna rispetto alla ricerca di personale all'esterno.**

**Riconoscimento in termini di remunerazione della mobilità su iniziativa del dipendente.**

**Incentivi alla mobilità.**

La mobilità professionale si pone al centro del progetto del Gruppo in quanto permette l'incontro tra i fabbisogni delle società e le aspirazioni dei dipendenti. Rappresenta, insieme con la formazione, uno dei due pilastri che consentono lo sviluppo dell'impiegabilità dei dipendenti.

Valorizza i talenti interni per rispondere ai bisogni di competenze delle società, favorendo pertanto l'occupazione nel Gruppo.

## **Articolo 5. Mobilità scelta nell'ambito di un'evoluzione professionale**

### **5.1. Fare conoscere meglio le offerte di lavoro interne e gli strumenti della mobilità**

I firmatari convengono che la mobilità su iniziativa dei dipendenti deve essere fonte di sviluppo professionale e di riconoscimento.

La mobilità interna deve essere ricercata sistematicamente e prioritariamente rispetto alle assunzioni esterne. A tal fine, qualsiasi ricerca di candidato(a) deve essere previamente oggetto di una diffusione esclusivamente interna per una durata minima di tre settimane prima di una qualsiasi pubblicazione esterna e il più a monte possibile del fabbisogno. Tutti i candidati devono essere informati entro i tempi più brevi dell'esito della loro candidatura, incluse le candidature non selezionate.

A tal fine, i dipendenti possono accedere attraverso l'intranet o l'extranet ad un unico strumento di pubblicazione delle offerte di lavoro interne. Il Gruppo si impegna a fare conoscere regolarmente ai dipendenti i mezzi di accesso a tali offerte e a ricercare il miglioramento continuo dello strumento in termini di accessibilità e utilizzo, e più particolarmente a quei dipendenti che non dispongono di un accesso regolare all'intranet del Gruppo (esempio di iniziativa, un computer collegato al web può essere messo a disposizione dei dipendenti, il più possibile vicino al loro luogo di lavoro).

### **5.2. Un prerequisito del successo: preparare ed accompagnare la mobilità**

Il dipendente è il primo protagonista del proprio sviluppo professionale. L'approccio di elaborazione di un progetto professionale è frutto dell'espressione dei desideri di evoluzione e di sviluppo del dipendente, formulati in occasione del colloquio di sviluppo professionale. Peraltro, è importante che il dipendente accetti di partecipare a delle azioni di professionalizzazione.

Il manager assiste e contribuisce allo sviluppo professionale dei propri dipendenti. L'animazione dello staff e lo sviluppo delle competenze sono atti essenziali del management che usufruisce dell'adeguata formazione e dei mezzi idonei per esercitare tale responsabilità. Per consigliare il dipendente in merito alla sua evoluzione professionale, il manager potrà inoltre essere assistito nel suo approccio dal responsabile delle Risorse Umane della sua sede o da qualsiasi risorsa messa a disposizione dall'azienda.

Il responsabile RU deve anche appoggiare e consigliare il dipendente e mettere a sua disposizione gli strumenti necessari allo sviluppo delle sue competenze.

ENGIE si impegna affinché in ogni entità sia identificato e conosciuto un referente RU preposto alla mobilità. Il referente è incaricato di consigliare e fornire strumenti ai dipendenti che riflettono sulla propria mobilità.

Per ottenere consigli in merito all'evoluzione professionale, i dipendenti possono anche rivolgersi ai rappresentanti dei dipendenti.

### 5.3. Creare le condizioni per facilitare la mobilità su iniziativa dei dipendenti

In caso di mobilità geografica, ENGIE si impegna a:

- prendere a carico le spese del trasloco reso necessario dall'assunzione di un nuovo incarico,
- accompagnare in modo personalizzato il dipendente attraverso una gamma di servizi (ad esempio: aiuto per la ricerca di un nuovo alloggio, accompagnamento per la ricerca di lavoro del coniuge, aiuto per le iscrizioni scolastiche).

Qualsiasi mobilità professionale su iniziativa del dipendente, che sia funzionale o geografica, deve essere valorizzata ed essere accompagnata da un'evoluzione della retribuzione di base.

Le parti firmatarie condividono la volontà di dinamizzare le mobilità geografiche su iniziativa del dipendente. Concordano quindi di attuare, a titolo sperimentale su un periodo di due anni, il seguente dispositivo:

- qualsiasi mobilità volontaria che comporti un trasloco per il dipendente dà luogo al versamento di un premio di un mese di stipendio lordo
- questo premio è versato dall'entità di accoglienza nei tre mesi successivi alla data di entrata in funzione nel nuovo posto
- questo premio non sarà versato in caso di mobilità geografica su iniziativa del dipendente che avvenga meno di 3 anni dopo una precedente mobilità geografica volontaria
- questo premio rappresenta un minimo applicabile che potrà trovarsi sostituito da misure convenzionali, o tramite accordo collettivo o individuale, più favorevoli.

Al termine di questo periodo sperimentale di due anni verrà fatto un bilancio per misurare l'efficacia del dispositivo in termini di aumento del numero di mobilità geografiche su iniziativa del dipendente.

Se il comitato di follow-up ne constata l'inefficacia, questa misura non sarà più applicata.

Nel caso di una formazione su iniziativa del dipendente, convalidata dal management nel quadro di un'evoluzione professionale, che determini per il dipendente spese eccezionali per poterla seguire, la società indennizzerà il dipendente per le spese realmente sostenute (ad esempio: viaggio, alloggio, servizi di custodia dei figli, ecc.) secondo le disposizioni (importo e modalità) negoziate presso ogni società. Questo tema dovrà essere stato oggetto di una trattativa entro la fine del 2016; le misure negoziate localmente si applicano retroattivamente alla data di firma del presente accordo.

Nel caso in cui l'assegnazione degli incarichi risulti difficile (competenze rare, bacino occupazionale poco attraente o molto concorrenziale), le società sono fortemente incitate a proporre dispositivi finanziari come ad esempio l'attribuzione di premi nell'arco di più anni.

Inoltre, il dipendente sarà sistematicamente assistito al momento di assumere il nuovo posto di lavoro. Il manager curerà in particolare la fase dell'accoglienza e dell'integrazione nella nuova struttura. Le entità sono incoraggiate a predisporre un dispositivo di integrazione e di follow-up dei nuovi arrivati, con incluse azioni di formazione, di tutoring o di mentoring.

Queste disposizioni rappresentano misure minime applicabili in tutti i paesi europei e potranno essere completate dalle società.

## Articolo 6. Mobilità organizzativa, ovvero legata ad una modifica dell'organizzazione

### 6.1. Accompagnamento personalizzato

Ogni dipendente interessato da una mobilità organizzativa è accompagnato dalla filiera RU al fine di identificare le tipologie dei posti di lavoro che corrispondono al suo profilo, ai suoi desideri di evoluzione e ai suoi eventuali vincoli personali.

Naturalmente, il dipendente deve essere pienamente protagonista delle ricerche di lavoro nelle quali è accompagnato da un referente RU. Il ruolo del referente consiste in particolare ad aiutarlo ad identificare i posti di lavoro che corrispondono al suo progetto professionale, a prepararlo ai colloqui e ad assicurarne il follow-up.

Per accompagnare la mobilità organizzativa del dipendente, l'entità di origine potrà utilizzare diverse leve:

- un piano di formazione a carico dell'entità di origine volto ad adeguare le competenze del dipendente ad un nuovo posto di lavoro. Questo piano formativo può tradursi con azioni di professionalizzazione o di adattamento (esempio: cambiamento di filiera funzionale, di società, ecc.);
- l'organizzazione di un periodo di immersione nell'entità target di una durata sufficiente per scoprire un nuovo mestiere o un nuovo ambiente, nell'ottica di aiutare il dipendente nella sua scelta.

### 6.2. Creare le condizioni per tutelare la mobilità organizzativa

Per facilitare la mobilità organizzativa geografica, ENGIE si impegna a:

- prendere a carico le spese inerenti al trasloco reso necessario dall'assunzione di un nuovo incarico,
- accompagnare in modo personalizzato il dipendente attraverso una gamma di servizi (ad esempio: aiuto per la ricerca di un nuovo alloggio, accompagnamento per la ricerca di lavoro del coniuge, aiuto per le iscrizioni scolastiche).

Attraverso una trattativa realizzata a livello locale tra la Direzione e i rappresentanti dei dipendenti, sarà possibile definire la gamma di servizi e le spese legate alla mobilità prese a carico.

ENGIE si impegna a fare tutto il possibile per facilitare il ritorno all'occupazione dei dipendenti. In caso di soppressione di posti di lavoro, il datore di lavoro del dipendente si impegna ad identificare almeno tre posti nel Gruppo che corrispondano al suo profilo. I risultati di questa ricerca saranno comunicati al dipendente che potrà pronunciarsi su questa selezione. L'obiettivo di questo approccio è quello di fare almeno una proposta ferma di posto che corrisponda il più possibile al profilo e alle aspirazioni del dipendente. Nel caso in cui questo processo di riposizionamento non abbia esito positivo, il management, il dipendente e i rappresentanti dei dipendenti si riuniranno per una concertazione.

Il dipendente sarà sistematicamente accompagnato nell'assumere il nuovo incarico e usufruirà delle formazioni necessarie. Il manager che accoglierà il dipendente dovrà curare in particolare la fase dell'accoglienza e dell'integrazione nella nuova struttura. Le entità sono specificatamente incitate a predisporre un dispositivo di integrazione e di follow-up dei nuovi arrivati che includa una forte sensibilizzazione dei manager.

6 mesi dopo essere entrati in servizio, i dipendenti partecipano ad un colloquio per fare un bilancio complessivo e identificare le formazioni complementari eventualmente necessarie.

Nel caso di una mobilità organizzativa, e ad eccezione della scelta del dipendente legata a circostanze eccezionali, lo stipendio fisso annuo del dipendente riposizionato deve essere mantenuto.

Peraltro, verrà corrisposto al dipendente, al momento di un suo eventuale riposizionamento, un premio corrispondente ad un mese di stipendio lordo. Questa misura rappresenta una base minima che potrebbe essere sostituita da altre misure convenzionali o da un accordo collettivo o individuale più favorevole.

Questo premio sarà applicato per qualsiasi mobilità, sia geografica sia funzionale, comporta per il dipendente almeno una delle seguenti conseguenze:

- Mobilità geografica che necessiti un trasloco
- Cambiamento di famiglia professionale
- Formazione per l'assunzione del nuovo incarico di una durata minima di 2 settimane
- Cambiamento di società datrice di lavoro

Queste disposizioni rappresentano misure minime applicabili in tutti i paesi europei e potranno essere completate dalle società.

## **Titolo 4: Modalità di applicazione e controllo dell'accordo**

### **Articolo 7. Campo di applicazione dell'accordo**

Il presente accordo si applica a tutte le filiali integrate globalmente nel perimetro di consolidamento di ENGIE o che sono detenute per oltre il 50%, fermo restando il rispetto del criterio di influenza dominante nell'Unione europea e nell'EFTA (Associazione europea di libero scambio).

Sarà anche diffuso nelle filiali dei paesi candidati all'Unione europea che dovranno rispettarne le disposizioni quando entreranno a far parte dell'Unione europea. Tuttavia, qualora un'organizzazione sindacale dell'azienda lo richieda, deve essere organizzata una riunione con la Direzione aziendale per discutere dell'eventuale applicazione volontaria del presente accordo.

ENGIE proporrà alle filiali non consolidate, nelle quali il Gruppo detiene tuttavia una quota preponderante del capitale, l'apertura di trattative per estendere il presente accordo.

### **Articolo 8. Impegni dei firmatari in termini di comunicazione ed attuazione**

Alla firma dell'accordo, un comunicato congiunto sarà realizzato dalla direzione di ENGIE e dalle federazioni sindacali europee firmatarie e diffuso a tutti i dipendenti.

La Direzione di ENGIE farà sì che il presente accordo sia comunicato alle parti interessate del Gruppo:

- i suoi dirigenti e manager al fine di mobilitarli sulle problematiche manageriali relative all'impiegabilità e alla formazione. I manager dovranno peraltro presentare l'accordo ai propri collaboratori e alle istanze sociali da essi animate,
- tutti i suoi dipendenti, considerato che ciascuno è artefice della propria impiegabilità e del proprio progetto professionale. La comunicazione sarà garantita in tutte le lingue necessarie,
- le sue filiere Risorse Umane in quanto consulenti e sostegno dei manager nell'esercizio del loro ruolo di inquadramento,
- i suoi rappresentanti dei dipendenti in quanto protagonisti del dialogo sociale.

Le parti concordano che i firmatari dell'accordo e le organizzazioni sindacali affiliate sono responsabili dell'attuazione dell'accordo. Entro la firma definitiva del presente accordo, le parti si incontreranno per determinare le modalità di una comunicazione simultanea delle federazioni sindacali europee, da una parte, e della Direzione generale, dall'altra, sull'ambizione e il contenuto dell'accordo.

Le organizzazioni sindacali locali comunicheranno ai loro iscritti e al personale secondo le modalità abituali anche con riunioni informative e accesso ai locali del Gruppo.

Le direzioni delle società faciliteranno le iniziative di comunicazione delle organizzazioni sindacali.

Ogni Direzione di BU si impegna ad assicurarsi che il presente accordo sia applicato nell'ambito del proprio perimetro, nella forma adatta al proprio contesto. Se dovesse essere firmato un accordo locale a completamento dei dispositivi del presente accordo, la Direzione della BU trasmetterà a titolo informativo il suddetto accordo locale ai firmatari del presente accordo. La DRU Gruppo si assicurerà dell'effettiva applicazione dell'accordo nell'ambito di un dialogo sociale costruttivo nell'insieme delle BU e delle società.

A tale proposito, per aiutarli nell'attuazione dell'accordo, verranno messi a disposizione del management e dei rappresentanti dei dipendenti appositi supporti per la comunicazione. Saranno inoltre realizzate delle formazioni destinate ai manager, ai responsabili RU o ai rappresentanti dei dipendenti, in particolare sulle tematiche della GPIC o del colloquio sullo sviluppo. Questi supporti formativi potranno anche essere utilizzati dai rappresentanti dei dipendenti.

Inoltre, per favorire l'attuazione dell'accordo, un seminario europeo di lancio sarà organizzato nei tempi più rapidi dopo la firma dell'accordo in coordinamento con le federazioni sindacali europee. Questo seminario riunirà le parti sociali, il management e alcuni rappresentanti delle filiere Risorse Umane.

## **Articolo 9. Clausola di non regresso**

Il presente accordo non può costituire in nessun caso un motivo valido per limitare gli obblighi già previsti dalle leggi nazionali, europee e/o i contratti collettivi locali e gli accordi collettivi.

## **Articolo 10. Entrata in vigore e durata dell'accordo**

Il presente accordo entrerà in vigore il giorno successivo alla sua firma. È concluso per una durata indeterminata.

## **Articolo 11. Follow-up del presente accordo**

L'accordo è foriero di un'ambizione sociale forte nel perimetro europeo. È oggetto di un follow-up regolare per assicurarsi della sua effettiva attuazione e del raggiungimento dei suoi obiettivi.

A tale effetto, viene creato un comitato di follow-up costituito da 17 membri (esclusi i rappresentanti della Direzione), tra cui le federazioni sindacali europee firmatarie e il segretario del CAE. La composizione del comitato di follow-up comporta per quanto possibile un numero equilibrato di uomini e donne. I membri sono designati dalle federazioni sindacali europee firmatarie del presente accordo, su proposta delle organizzazioni sindacali dei vari paesi.

Il comitato di follow-up si riunisce una volta l'anno. Nel 2016, la prima riunione si svolgerà entro tre mesi dalla firma dell'accordo per definire le modalità di follow-up e in particolare gli indicatori. Per favorire la dinamica di attuazione dell'accordo, una seconda riunione si svolgerà nell'ultimo trimestre 2016. Allo stesso scopo, nel 2017 si svolgeranno due riunioni. Durante la seconda riunione del 2017, sarà realizzato un bilancio dell'attività del Comitato per adattare gli indicatori di follow-up. A partire dal 2018, il Comitato si riunirà annualmente.

Ogni anno, il comitato di follow-up riceverà in particolare il rapporto annuale del comitato di orientamento della scuola della transizione energetica.

In caso di controversia (mancato rispetto dell'accordo e della sua applicazione) e se il processo locale di discussione non si è concluso apportando una soluzione, il dossier può essere presentato alle Federazioni europee o alla direzione del Gruppo corredato da tutti i documenti necessari relativi alla controversia. Spetta ai firmatari dell'accordo organizzare una concertazione tra la direzione locale e i rappresentanti dei dipendenti.

Un follow-up dell'attuazione dell'accordo verrà realizzato su base annua anche in ogni società con le parti sociali, e questo sin dal 2016. Questo follow-up all'interno di ogni società viene realizzato a partire da indicatori definiti dal Comitato di Follow-up Europeo ed eventualmente completati.

Il Comitato Aziendale Europeo, tramite la Segreteria, è tenuto regolarmente informato del follow-up del presente accordo.

## **Articolo 12. Interpretazione e revisione dell'accordo**

Il presente accordo sarà tradotto nelle lingue del campo di applicazione dell'accordo. Si conviene che solo la versione redatta in francese (versione firmata) fa fede tra le parti firmatarie.

Le questioni di interpretazione relative al presente accordo sono di competenza della commissione di follow-up dell'accordo di cui all'articolo 11.

Le parti firmatarie potranno emendare il presente accordo rispettando un preavviso di 3 mesi e invitando un gruppo speciale di negoziazione nominato dalle federazioni sindacali europee firmatarie.



### Articolo 13. Deposito dell'accordo

Il presente accordo sarà depositato presso la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sotto la cui competenza si trova la sede sociale di ENGIE SA.

Inoltre, una copia sarà depositata presso la cancelleria del Tribunale del lavoro (Conseil des Prud'hommes) sotto la cui competenza si trova la sede sociale di ENGIE SA.

Lì XX/XX/2016

Per ENGIE e le sue filiali che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 7 del presente accordo:

Il Presidente:

Gérard MESTRALLET

E le tre federazioni sindacali europee, dovutamente autorizzate dai propri membri:

EPSU

FETBB

IndustriAll Europe

COGNOME Nome

COGNOME Nome

COGNOME Nome

Hanno partecipato alle riunioni di negoziazione in qualità di membri del Gruppo Speciale di Negoziazione:

Arrufat José Luis (Spagna), Bassi Stefano (Italia), Buttazzoni Eric (Francia), Chastan Patricia (Francia), Glevan Daniel (Romania), Gouvaze Gildas (Francia), Hearnden Philip (UK), Hayward Jonathan (UK), Kerkach Mustapha (Belgio), Koumbounis Constantino (Belgio), Larribaud Bernard (Francia), Lasnier Confolant Patrick (Francia), Ledoux Yves (Francia), Leibecke Gaby (Germania), Leopold Thomas (Germania), Michel Didier (Francia), Mouton Jacques (Francia), Payan Yvan (Francia), Pirotton Jean Marc (Belgio), Prigent Arnauld (Francia), Rouchouse Jacky (Francia), Textoris Robert (Francia), Van Passen Robert (Belgio), Willems Ton (Olanda), Sampietro Yves (Francia).

## ALLEGATO 1: Glossario

### Assistenza del dipendente:

Possibilità data al dipendente che lo desidera di farsi assistere da un collega o da un rappresentante del personale o rappresentante sindacale della sua società.

### Concertazione:

Riunione per scambio di vedute e dialogo tra i rappresentanti della società e i rappresentanti del personale o rappresentanti sindacali, ai sensi delle vigenti norme nazionali. La concertazione deve consentire ad ogni parte di esprimersi nell'ambito di un dialogo sociale aperto e costruttivo.

### Dialogo sociale:

Secondo la Commissione europea, il dialogo sociale ingloba le discussioni, le consultazioni, le negoziazioni e le azioni comuni realizzate tra i rappresentanti della direzione e i rappresentanti dei dipendenti.

### Formazione qualificante:

Formazione a carattere professionale che permette di sviluppare delle conoscenze o acquisire nuove competenze.

### Impiegabilità:

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), l'impiegabilità è "la capacità di ciascun individuo di trovare e mantenere un impiego, a fare progressi sul lavoro e adattarsi ai cambiamenti per tutta la durata della vita professionale".

Nel presente accordo, con questo termine bisogna intendere la possibilità offerta ad ogni dipendente del Gruppo di progredire nella propria professione, fare evolvere le proprie competenze ed adattarsi al cambiamento durante l'intera vita professionale, grazie in particolare alla formazione e alla mobilità.

### Mestieri sensibili:

Un mestiere sensibile è un'attività professionale che subisce o subirà una contrazione significativa di attività e quindi dell'organico o che dovrà subire modifiche marcate e strutturali delle competenze per le quali sarà necessaria una riconversione professionale dei dipendenti.

### Rappresentanti dei dipendenti:

L'insieme dei rappresentanti del personale e dei rappresentanti sindacali dell'azienda.