

Enel Global Framework Agreement



GFA Enel - 14 giugno 2013

1

Enel Global Framework Agreement

Roma, 14 giugno 2013

TRA

Enel S.p.A., anche in rappresentanza di tutte le Società/Divisioni del Gruppo,

rappresentata dai sigg.: Cioffi, Gorga, Crivelli, Cofacci, Chianese, Preiti

E

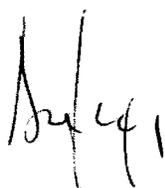
IndustriAll Global rappresentata dai sigg.: Rajina, Ozkan

PSI rappresentata dai sigg.: Pavanelli, Buxbaum

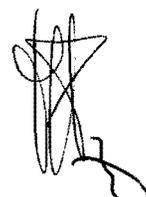
Filctem CGIL, rappresentata dai sigg.: Miceli, Berni

Flaei CISL, rappresentata dai sigg.: De Masi, Arca, Losetti, Meazzi, Mancuso, De Giuli

UILtec UIL, rappresentata dai sigg.: Pirani, Marcelli, De Giorgi



2



Premessa	pag.	4
Finalità	"	6
Principi internazionali di diritto del lavoro e di Relazioni Industriali	"	9
Struttura e modalità operative di funzionamento	"	14
Riservatezza	"	20
Norme finali e durata	"	21
Allegati	"	22

03

Ag-21 3

RM Rita
Per
M
J

Premessa

Il presente Global Framework Agreement (di seguito GFA) è fondato sui principi dei diritti umani, diritto del lavoro e dei migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle Istituzioni di riferimento a livello internazionale, come tra le altre, l'International Labour Organization (ILO).

Definisce le linee guida in tema di dialogo sociale quale metodo adottato per trattare le questioni che riguardino gli interessi dell'azienda e dei suoi lavoratori anche attraverso la costituzione di un Global Works Council e di Multilateral Committees per una concreta attuazione di un modello rappresentativo di tutti i paesi in cui il gruppo è presente.

La fisionomia del Gruppo, a seguito del percorso di espansione internazionale, si è modificata profondamente nel corso degli ultimi anni con una presenza in oltre 40 paesi e richiede lo sviluppo di una visione transnazionale da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Obiettivo di Enel è quello di diventare una "One Company" e per questo punta a costruire un sistema identitario condiviso, che valorizzando le specificità locali, costruisca un modo comune di essere Enel in tutti i paesi.

Un sistema di relazioni industriali basato sulla cultura del dialogo sociale, rappresenta una solida base per la costruzione e l'implementazione di un quadro, integrato con i valori e la cultura internazionale del Gruppo, che permetta a tutti i dipendenti di sentirsi cittadini nei Paesi in cui lo stesso opera, accettati e integrati nelle comunità locali, nel pieno rispetto delle specificità nazionali.

Le Parti confermano che le relazioni tra il Management aziendale e le Organizzazioni sindacali costituiscono un fattore importante nel sistema delle relazioni industriali ai vari livelli e concordano sulla costituzione di un Global Works Council. Quest'ultimo sarà un organismo di informazione rappresentativo di tutti i lavoratori del Gruppo Enel.

L'obiettivo del dialogo sociale sarà quello di contribuire alla promozione del lavoro e alla creazione di valore aggiunto per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per gli interessi dei suoi lavoratori e degli stakeholders anche attraverso la dimensione partecipativa.

4

Le Parti condividono l'importanza di sostenere un accordo sulle relazioni industriali che mette al centro del progetto aziendale i suoi dipendenti, la loro sicurezza, i loro diritti e le prospettive di sviluppo professionale, il loro insostituibile contributo, nella consapevolezza che anche dal sistema di relazioni industriali e di lavoro dipenda la qualità dei servizi erogati.

Le Parti evidenziano che, poiché la generazione, la trasmissione, la distribuzione e i servizi di fornitura di energia sono prerequisiti per lo sviluppo umano ed economico, esse non possono essere condotte senza un alto senso di responsabilità sociale, di tutela dell'ambiente e di tutti i soggetti coinvolti dalle attività degli insediamenti e degli impianti del gruppo.

Le Parti hanno già consolidato a livello europeo – con il Comitato Aziendale Europeo – una positiva prassi di informazione e consultazione nell'ottica di una crescente integrazione a livello transnazionale tra le società del Gruppo e fra queste e le rappresentanze dei dipendenti. Il Comitato Aziendale Europeo è uno strumento utile per la graduale estensione e rafforzamento di un dialogo sociale aziendale di "alta qualità" che non pregiudica i diritti di informazione e consultazione dei dipendenti vigenti nei diversi Stati membri e non interferisce con le competenze negoziali attribuite da leggi o accordi alle rappresentanze sindacali esistenti nei singoli Paesi.

Tale soggetto, inoltre, ha svolto un ruolo propulsore indirizzando il Gruppo verso l'adozione di uno strumento negoziato quale il Global Framework Agreement (GFA) allo scopo di stabilire a livello internazionale una relazione duratura tra le Parti.

Il processo negoziale per la stipula del presente accordo ha visto il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali competenti delle seguenti aree geografiche: Paesi UE, Russia e America Latina.

4

Defini, 5

Re

1. Il presente accordo, che è parte integrante delle politiche di gestione del personale e di responsabilità sociale e ambientale di Gruppo, costituisce un comune intendimento per lo svolgimento delle relazioni industriali a livello globale con le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative.
2. In concreto l'approccio partecipativo delle Parti firmatarie del presente accordo si traduce in un sistema di informazione e consultazione che integra la normale dialettica negoziale ampliando l'ambito delle tematiche da analizzare e degli obiettivi raggiungibili.
3. Le Parti prendono atto e danno seguito ad un sistema di relazioni industriali a livello di Gruppo con i seguenti principali obiettivi:
 - a. informare le Organizzazioni sindacali in merito alle strategie di Gruppo, alle fasi implementative e tempistiche;
 - b. definire linee guida finalizzate alla realizzazione del migliore equilibrio tra obiettivi aziendali e aspettative dei dipendenti, in termini di chiarezza, semplicità applicativa e funzionalità;
 - c. prevenire e gestire in modo razionale il contenzioso, nel rispetto dei rispettivi ruoli e delle esigenze della clientela e della qualità del servizio.
4. Al fine di consolidare un modello di relazioni industriali a livello mondo, le Parti intendono valorizzare la relazione tra il Management aziendale e le Organizzazioni sindacali e i modelli di partecipazione come strumenti utili a realizzare sia gli obiettivi dell'impresa sia le istanze sociali, garantendo il principio della centralità dei suoi dipendenti e il rispetto "universalistico" dei diritti sociali fondamentali riconosciuti dalle convenzioni internazionali di seguito richiamate.

4

Defey 6

R

mi
le f

5. La regolamentazione del rapporto di lavoro costituisce il principale obiettivo di ogni sistema di relazioni industriali. I contenuti della stessa formano oggetto di contrattazione tra il Gruppo e le rappresentanze sindacali, con modalità e soggetti diversi a seconda dei vari livelli in cui si realizza la contrattazione (nazionale, di settore/area, aziendale etc.).

Il Gruppo Enel e le Società che vi fanno capo nei vari Paesi riconoscono il valore della contrattazione quale strumento per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti e per la regolazione dei rapporti tra la Direzione d'impresa e le organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda il merito dei temi di sviluppo professionale e remunerazione riguardanti le singole realtà aziendali, la relativa contrattazione - a prescindere dalla configurazione che essa assuma nel contesto del sistema relazionale in atto in ciascun Paese - deve tendere a valorizzare il merito in modo trasparente e condiviso attraverso il coinvolgimento dei dipendenti nel conseguimento dei risultati, collegati anche all'andamento economico dell'Azienda, sulla base dei sistemi di Relazioni Industriali.

6. Il dialogo sociale rappresenta il principale strumento per la prevenzione e gestione delle situazioni di potenziale conflitto nella gestione delle relazioni di lavoro. Il presente accordo richiama ed esplicita principi e valori che ne costituiscono i riferimenti, in uno spirito di cooperazione tra le Parti, che si riconoscono e legittimano reciprocamente, con lo scopo di individuare soluzioni comuni, affidando a tale strumento la soluzione delle problematiche eventualmente insorgenti.

Ch

Dejey 7

Dejey 7

In questo ambito le società del Gruppo realizzano quanto sopra attraverso l'interlocuzione con le competenti Organizzazioni Sindacali/Rappresentanze dei dipendenti, definendo accordi e procedure di raffreddamento coerenti con il quadro normativo vigente nei singoli Paesi e idonee a gestire le eventuali situazioni di conflitto, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative delle Parti e degli interessi della clientela riguardo alla continuità del servizio.

7. Le Parti firmatarie del presente accordo si riservano l'opportunità di una verifica sull'applicazione dello stesso e, anche sulla base dell'esperienza maturata, valuteranno la possibilità di stipulare accordi complementari per far fronte ad esigenze ed ambiti nuovi.
8. Dal 2004 Enel è membro attivo del Global Compact delle Nazioni Unite attraverso la sottoscrizione di dieci principi universali che toccano i temi dei diritti umani, del lavoro, della protezione dell'ambiente e dell'anticorruzione*, nella cornice dei valori del Gruppo che rivestono un significato fondante per tutti i dipendenti:
 - ✓ RISPETTO
 - ✓ ATTENZIONE ALLE PERSONE
 - ✓ ORIENTAMENTO AI RISULTATI
 - ✓ RIGORE ETICO
 - ✓ RESPONSABILITA' SOCIALE
9. Le Parti firmatarie dell'accordo convengono di compiere un ulteriore passo in avanti condividendo una serie di principi fondamentali, in coerenza con la "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani" delle Nazioni Unite, i principi guida dell' ONU su Impresa e Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'ILO, la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale e le linee guida OCSE sulle imprese multinazionali e le normative paese.

* Al fondo in Allegato 2 – Descrizione Principi "Global Compact".

*Principi internazionali
di diritto del lavoro e di relazioni industriali*

Questi strumenti includono, tra gli altri, i diritti elaborati nella Dichiarazione ILO sui Diritti Fondamentali nel Lavoro (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale, Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, Convenzioni n. 87 e n. 98; Uguaglianza di retribuzione e Discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, Convenzioni n. 100 e n. 111; Lavoro forzato e sua abolizione, Convenzioni n. 29 e 105; Proibizione lavoro minorile, Età minima, Convenzioni n. 138 e n. 182). Le parti concordano sul fatto che i principi contenuti nelle fonti su elencate siano considerati parte del presente accordo.

9.1 Lavoro minorile e lavoro forzato

Il Gruppo non impiega alcuna forma di lavoro forzato o lavoro obbligatorio, così come definito dalle Convenzioni ILO o lavoro minorile, impegnandosi a riguardo a dare piena applicazione ai principi sanciti dalle Convenzioni stesse, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita. Il Gruppo si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile come sopra definito o che siano oggetto di censura da parte di Organismi Internazionali.

9.2 Salute e sicurezza

Le Parti accettano la definizione di salute e sicurezza sul lavoro comunemente utilizzata da parte dell'International Labour Organization (ILO) e della World Health Organization (WHO): "la promozione ed il mantenimento dei massimi standards di salute fisica, psichica e sociale dei lavoratori in qualsiasi occupazione; la prevenzione nei confronti dei lavoratori rispetto a forme di malattia e infortunio per cause dovute alla condizione lavorativa; la protezione dei lavoratori nello svolgimento del proprio lavoro dai rischi risultanti da fattori avversi alla salute; il collocamento ed il mantenimento del lavoratore in un ambiente lavorativo adatto alle sue caratteristiche fisiche e psicologiche; e per riassumere, l'adeguamento del lavoro in genere ai lavoratori e di ciascun lavoratore/trice al suo lavoro."

3

Refugi⁹

RR

6 mi
pica

JK

Enel Global
Framework Agreement

*Principi internazionali
di diritto del lavoro e di relazioni industriali*

Le Parti riconoscono che la protezione della salute e sicurezza del lavoratore sia il risultato della effettiva operatività di sistemi di prevenzione integrati. Questi sistemi si concentrano sulla eliminazione dei rischi che possano derivare, per esempio, da materiali, strumenti ed equipaggiamento inferiori agli standards; lavori di progettazione difettosi; ambienti di lavoro insalubri; e non adeguata attenzione a fattori umani e/o sistemi di gestione.

Le Parti aderiscono ad un sistema forte di responsabilità specifica in tema di Salute e Sicurezza, fondata sul rispetto di tre diritti fondamentali per i lavoratori:

- 1) Il diritto di informazione in merito ai rischi dell'attività lavorativa e di ricevere formazione adeguata su come svolgere l'attività lavorativa in sicurezza;
- 2) Il diritto di rifiutare o interrompere un'attività lavorativa pericolosa, con la garanzia di una adeguata verifica congiunta sull'attività finalizzata all'eliminazione del rischio;
- 3) Il diritto di partecipare ai processi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Enel si impegna a garantire i più elevati standard di tutela della salute e sicurezza dei suoi dipendenti, così come delle Società controllate, degli appaltatori e dei fornitori lungo l'intera "catena del lavoro", assicurando, come minimo, piena aderenza alle Linee Guida e Convenzioni ILO in materia.

Enel avrà particolare cura nel definire standards di sicurezza nelle procedure di acquisto – incluso l'utilizzo di un modello di verifica e selezione dei fornitori che lavorano per Enel – e nell'incentivare processi di gestione e monitoraggio.

9.3 Non discriminazione

Tutti i dipendenti sono trattati strettamente in base alle loro competenze e professionalità in ogni decisione relativa allo svolgimento del rapporto di lavoro, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO. E' pertanto esclusa qualsiasi forma di discriminazione politica, religiosa, razziale, di etnia, di lingua, di sesso, di età, di orientamento sessuale, sulle convinzioni personali, sulle libertà sindacali o qualsiasi altra forma tendente alla discriminazione sociale.

B

10
M. G. (1)

R

Be

*Principi internazionali
di diritto del lavoro e di relazioni industriali*

9.4 Violenza e molestie

Molestie, abusi, intimidazioni, mancanza di rispetto sono pratiche inaccettabili per Enel e non saranno tollerate nei luoghi di lavoro. Tutti i dipendenti del Gruppo sono chiamati a mantenere in ogni momento e ad ogni livello professionale, relazioni basate sul rispetto della dignità altrui, l'uguaglianza e la cooperazione reciproca, favorendo un ambiente di lavoro rispettoso e positivo.

9.5 Tempi di lavoro

L'organizzazione dei tempi di lavoro è, in linea di principio, materia di negoziazione con le organizzazioni sindacali a livello nazionale e locale, e può inoltre essere soggetta alla regolamentazione dell'ordinamento di competenza; ma in ogni caso non deve eccedere i limiti fissati nelle Linee Guida e Convenzioni ILO in materia (l'organizzazione dei tempi di lavoro è trattata in diverse Convenzioni e Linee Guida ILO, alcune riferite ad alcune aziende in particolare – si veda l'elenco in "NORMLEX" dell' ILO). Gli orari di lavoro sono organizzati con l'obiettivo di conciliare le esigenze di produttività dell'Azienda con la tutela della salute e sicurezza dei dipendenti. Il Gruppo persegue altresì l'obiettivo di garantire adeguati standard qualitativi di vita dei propri dipendenti e delle loro famiglie.

9.6 Remunerazione

La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO. Enel garantisce che il principio di reddito equo viene rispettato in tutti i Paesi in cui è presente (vedi definizione ILO di *lavoro dignitoso* in 9.11).

Enel, le sue controllate, i soggetti appaltatori e subappaltatori provvederanno a garantire la copertura previdenziale, con il versamento dei relativi contributi, ai propri lavoratori, quando ciò sia previsto dalla legge.

B

11

*Principi internazionali
di diritto del lavoro e di relazioni industriali*

9.7 Formazione e competenze

Enel riconosce un ruolo fondamentale all'orientamento e alla formazione professionale per lo sviluppo delle risorse umane e delle competenze come strumento di miglioramento della produttività, adottando e valorizzando le forme di coinvolgimento bilaterale e di partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti.

9.8 Libertà di organizzazione e contrattazione collettiva

Enel riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prender parte alle organizzazioni sindacali finalizzate alla difesa dei loro interessi. Riconosce loro altresì di essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi. Enel riconosce il valore della contrattazione collettiva quale strumento per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la regolazione dei rapporti tra la Direzione d'Azienda e le Organizzazioni sindacali.

Enel rispetta il principio di autonomia sindacale e non interferisce in alcun modo nell'organizzazione della rappresentanza, consentendo l'accesso dei rappresentanti dei propri dipendenti ai luoghi di lavoro allo scopo di comunicare con i loro rappresentanti, nel rispetto della legislazione e dei sistemi di Relazioni Industriali in vigore in ogni Paese. Enel fornisce adeguate informazioni ai suoi dipendenti e alle organizzazioni sindacali che li rappresentano, allo scopo di facilitare la contrattazione collettiva.

9

12

*Principi internazionali
di diritto del lavoro e di relazioni industriali*

9.9 Tutela dell'ambiente

Nel quadro delle rispettive competenze, il management ed i dipendenti del Gruppo sono opportunamente sensibilizzati e formati a comprendere e a svolgere un ruolo proattivo nel raggiungere gli obiettivi di sostenibilità di Enel anche impegnandosi attivamente e responsabilmente nella salvaguardia dell'ambiente e nel considerare gli impatti ambientali e sociali dei processi produttivi.

9.10 Etica degli affari e conflitti di interesse

Enel applica una politica di tolleranza zero verso la corruzione. A tal fine nessun dipendente può dare o ricevere benefici che possano essere considerati come remunerazione impropria. Tutti i dipendenti del Gruppo sono tenuti ad evitare possibili situazioni nelle quali le proprie relazioni personali, ovvero i propri interessi possano entrare in conflitto con questi principi.

9.11 Lavoro dignitoso

Enel, riconoscendo l'importanza del lavoro stabile e sicuro, aderisce e promuove la definizione ILO di "lavoro dignitoso" quale "lavoro che comporta la possibilità di ottenere una posizione produttiva e sufficientemente retribuita, sicurezza sul lavoro e protezione sociale per sé e per le proprie famiglie, e che riconosce libertà di manifestare le proprie opinioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni riguardanti la propria vita."

9.12 Condivisione con controllate, appaltatori e "catena di approvvigionamento"

Il Gruppo Enel assicura pieno rispetto delle leggi applicabili e degli standards internazionali nei suoi rapporti con fornitori ed appaltatori e promuove il presente accordo nei confronti dell'intera "catena di approvvigionamento". Enel si impegna a fornire aggiornamenti alle proprie Società controllate, ad appaltatori, fornitori ed all'intera "catena di approvvigionamento", nonché agli altri partner commerciali, rispetto alle modifiche del GFA.

3

13
A. C. C.

A. C. C.

A. C. C.

A. C. C.

Struttura e modalità operative di funzionamento

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO

SI CONVIENE SU QUANTO SEGUE:

10. Al fine di dare al livello di Gruppo concreta attuazione al presente Accordo, si prevede di dotare lo stesso di un *Global Works Council* che potrà costituire dei *Multilateral Committees* focalizzati sulle materie più rilevanti a livello transnazionale - safety, formazione e impiegabilità, pari opportunità - che hanno la loro rispondenza a livello dei singoli paesi e i cui lavori svolti saranno presentati all'Azienda e al *Global Works Council* al fine di analizzare congiuntamente le principali tematiche di interesse internazionale del Gruppo e dei suoi dipendenti.
11. Il *Global Works Council* ha quindi lo scopo, fra gli altri, di verificare, insieme all'Azienda, l'attuazione del presente accordo, nonché di proporre iniziative congiunte, finalizzate ad assicurare e diffondere il dialogo sociale e ad esaminare gli aspetti più rilevanti del funzionamento del Gruppo, proponendo ipotesi di miglioramento. Il *Global Works Council* non sostituisce i diritti di informazione e consultazione dei dipendenti vigenti nei diversi Paesi e non interferisce con le competenze negoziali attribuite da leggi o accordi alle corrispondenti rappresentanze sindacali.
12. Il *Global Works Council* non ha competenze negoziali né costituisce seconda istanza di riferimento per i temi affrontati in sede nazionale. Esso ha natura di organismo informativo a livello di Gruppo, che non riguarda i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti nei diversi Paesi e non interferisce con le competenze attribuite da leggi e accordi alle rappresentanze sindacali esistenti nei singoli Paesi.

Defuy, 14

Struttura e modalità operative di funzionamento

13. I rappresentanti aziendali informeranno, in occasione del meeting annuale, il Global Works Council sulle seguenti materie, ovviamente per quanto attiene i riflessi di carattere transnazionale:

- * Situazione economico finanziaria
- * Programmi di attività e investimenti
- * Ristrutturazioni aziendali, modifiche di perimetro
- * Politiche occupazionali
- * Salute e sicurezza sul lavoro
- * Politiche ambientali
- * Formazione professionale
- * Pari opportunità e non discriminazione
- * Piano e bilancio di sostenibilità

Le eventuali attività e proposte dei Multilateral Committees saranno illustrate durante il meeting, al fine di consentire una comune analisi e valutazione delle stesse, nonché studi di fattibilità da parte dell'Azienda.

14. La composizione del Global Works Council rispetta i criteri di proporzionalità in relazione al numero di dipendenti in ciascun Paese in cui il Gruppo è presente, fermo restando che si procederà a garantire un'adeguata rappresentanza dei Paesi con minor numero di occupati con una rotazione di presenza. Il Global Works Council è costituito da un numero massimo di 12 componenti. Le rappresentanze sindacali saranno assegnate in modo proporzionale alle consistenze complessive del Gruppo a far data 31.12.2012.

In relazione a quanto sopra il GWC risulta così composto:

PAESI	COMPONENTI
Italia	4+1
Spagna	2
Latin America	2
Russia	1
Slovacchia	1
Romania	1

3

15

re

Struttura e modalità operative di funzionamento

I componenti del Global Works Council saranno nominati dalle Organizzazioni sindacali competenti. Per ogni membro del Global Works Council, sarà eletto o nominato con le medesime procedure un membro supplente, che sostituirà il titolare in caso di impedimento temporaneo, dimissioni, revoca o decadenza.

Il termine del mandato dei membri del GWC coinciderà con il termine del presente Accordo.

15. Il numero dei membri effettivi del Global Works Council sarà integrato da un rappresentante per ciascuna delle due Federazioni Sindacali Europee e da un rappresentante per ciascuna delle Federazioni Sindacali Globali e dal Coordinatore del Comitato Aziendale Europeo. Tali rappresentanti parteciperanno ai lavori in qualità di componenti del GWC.
16. In Appendice 1 sono riportati i principali aspetti organizzativi e di funzionamento del GWC.
17. Il Global Works Council è supportato dal "Coordinating Unions Committee" (CUC), che svolgerà un ruolo di coordinamento nei confronti dei componenti del Global Works Council e dei Multilateral Committees per la preparazione delle riunioni ordinarie e per le comunicazioni con il management, costituito dal Coordinatore del Global Works Council e altri 4 componenti sindacali:

Italia	1+1
Spagna	1
Latin America	1
Altri Paesi (a rotazione)	1

Enel costituirà un "Coordinating Management Committee" (CMC) con il compito di gestire e facilitare i rapporti e le relazioni con il GWC; tale CMC svolgerà un ruolo di coordinamento nell'organizzazione del meeting annuale (data, luogo, agenda) e nella gestione del dialogo sociale a livello di Gruppo.

Ny

De F...

DR

re

Struttura e modalità operative di funzionamento

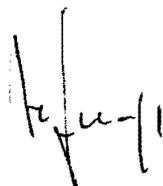
Il Coordinating Unions Committee ed il Coordinating Management Committee si riuniranno ogni tre mesi, fino ad un massimo di quattro incontri annuali. Durante questi incontri, essi analizzeranno le attività e le proposte dei Multilateral Committees e definiranno una short-list da inserire nell'agenda del meeting annuale.

Le versioni in Italiano, Inglese e Spagnolo di tutti i documenti saranno le uniche da considerarsi ufficiali.

Il termine del mandato dei due Committees coinciderà con il termine del presente Accordo.

18. Il Coordinatore del Global Works Council è il portavoce dell'organismo, nonché del Coordinating Unions Committee, e interfaccia del management aziendale per tutte le tematiche previste dal presente accordo.
19. Considerando che Enel è impegnata nello sviluppo di modelli e piattaforme a livello internazionale per facilitare la diffusione di best practices all'interno del Gruppo, compito aggiuntivo e qualificante del Global Works Council sarà ospitare al suo interno un "Multilateral Committee sulle best practice & innovative ideas" con la finalità di valorizzare i lavori e le iniziative con respiro internazionale, con un'attenzione particolare verso lo sviluppo di competenze transnazionali nell'area delle relazioni industriali.
20. I principali compiti del Multilateral Committee sulle best practice & innovative ideas consistono nell'analizzare stato e esigenze di evoluzione dei requisiti funzionali dei sistemi di relazioni industriali, proporre l'effettuazione di studi comparati di altri settori o grandi gruppi industriali per allineare la conoscenza alle migliori pratiche internazionali, ed individuare e proporre nuove iniziative con carattere innovativo finalizzate al miglioramento del clima aziendale, del dialogo sociale e della sostenibilità.

4





Struttura e modalità operative di funzionamento

21. Come sopra menzionato, il Global Works Council potrà costituire dei Multilateral Committees focalizzati sulle materie più rilevanti a livello transnazionale, quali: safety, formazione e impiegabilità, pari opportunità. I Multilateral Committees in questione si doteranno al momento della loro costituzione di un regolamento interno di funzionamento. Si indicano di seguito le principali competenze:

22. **Multilateral Committee sulla salute e sicurezza sul lavoro**

Il Multilateral Committee sulla salute e sicurezza sul lavoro ha lo scopo di costruire e rafforzare una cultura finalizzata alla protezione della salute e sicurezza sul lavoro di tutti coloro che lavorano per Enel e si interfacciano con il Gruppo, in tutti i Paesi, con riferimento a dipendenti, fornitori, appaltatori e consumatori.

Il ruolo del Multilateral Committee sulla salute e sicurezza sul lavoro è quello di discutere e suggerire al Gruppo Enel politiche di salute e sicurezza sul lavoro, programmi ed iniziative di prevenzione.

A titolo esemplificativo, le discussioni possono basarsi sulla condivisione ed analisi di best practices aziendali, e, quando appropriato, di studi e ricerche. Le segnalazioni possono includere suggerimenti relativi a riduzione di rischi, gestione del rischio, o lo sviluppo di progetti formativi internazionali per tutti i soggetti investiti di responsabilità in ambito Salute e Sicurezza.

23. **Multilateral Committee sulla formazione e impiegabilità**

Il Gruppo Enel considera fondamentale la valorizzazione professionale delle risorse umane e a tal fine utilizza la formazione quale leva essenziale per il potenziamento del know how e quindi della competitività aziendale a livello internazionale. In questo quadro di riferimento il Multilateral Committee effettuerà analisi dei fabbisogni formativi e formulerà proposte con l'obiettivo di creare un polo di riferimento internazionale atto a considerare le maggiori iniziative svolte, facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo in tutti i paesi.

M

De fuspi

Q
mi
pe
f
J

Struttura e modalità operative di funzionamento

Tale Multilateral Committee avrà i seguenti compiti principali:

- ricevere informazioni sulla pianificazione e l'andamento dei progetti di formazione aziendali;
- individuare e proporre progetti formativi con possibilità di accesso a finanziamenti internazionali, comunitari, regionali e/o fondi interprofessionali;
- individuare nuove tipologie di fabbisogni formativi anche con l'utilizzo o realizzazione di studi e di ricerche mirate.

24. Multilateral Committee sulle pari opportunità

Enel, nella consapevolezza dell'importanza del principio universale di pari opportunità e del suo ruolo in azienda, intende estendere le migliori iniziative sulle tematiche relative a "Equal Opportunies" in tutte le società del Gruppo.

Tale Multilateral Committee avrà i seguenti compiti principali:

- ricevere informazioni sulle iniziative e i progetti attuati o pianificati;
- promuovere iniziative di studio e di ricerca sulla situazione del lavoro femminile a livello internazionale e all'interno del Gruppo, coordinandosi anche con i comitati paritetici a livello paese e individuando anche forme di finanziamento;
- promuovere azioni finalizzate ad individuare iniziative dirette a rimuovere eventuali situazioni di ostacolo soggettivo ed oggettivo tali da compromettere l'effettività delle pari opportunità ampliandone l'ambito verso il concetto esteso di Diversity Management.

9

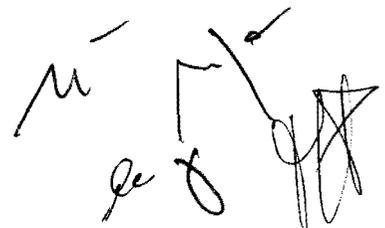
19

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

25. Le Parti condividono l'importanza sostanziale dell'equilibrio tra trasparenza e riservatezza per una corretta gestione del presente accordo. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi delle normative contrattuali, civili e penali ed in particolare di quelle per le Società quotate in borsa – sulle informazioni e sui dati comunicati dall'Enel durante la fase di interlocuzione sindacale. Allo stesso modo, il Gruppo Enel si impegna a mantenere la riservatezza su ogni informazione sensibile che i rappresentanti sindacali possano fornire in sede di dialogo, per facilitare il raggiungimento del consenso.



Defu, 20



Quando si abbia notizia di situazioni difformi o di violazioni rispetto a quanto stabilito nel presente accordo, le Parti procederanno tempestivamente ad una reciproca comunicazione. Enel, accertati i fatti, interverrà per rimuovere le eventuali situazioni anomale e ne informerà le Organizzazioni sindacali.

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

Enel, attraverso il suo metodo di governance e le sue pratiche professionali, si impegna a rispettare il presente accordo, assicurandone la più ampia diffusione ai dipendenti e al management in tutte le lingue del Gruppo. Saranno organizzate attività formative sui suoi contenuti e implementazioni per i rappresentanti dei lavoratori ed il management. Enel promuoverà il presente accordo nei confronti dei fornitori e dell'intera "catena di approvvigionamento".

I firmatari delle Federazioni Sindacali Internazionali si impegnano a diffondere questo accordo tra i loro sindacati affiliati e a compiere ogni possibile sforzo per garantire che i suoi principi siano efficacemente adottati per risolvere i conflitti e favorire la cooperazione e l'intesa.

Il presente accordo si considera valido per tre anni, al termine dei quali sarà oggetto di revisione e/o di conferma per un analogo periodo di tempo. Le Parti potranno concordare anticipatamente modifiche o integrazioni del suo contenuto.

Le Parti concordano di dedicare un incontro specifico, trascorso un anno dalla data di stipula dell'Accordo, per verificarne l'applicazione, gli effetti concreti ed eventuali modifiche dello stesso.

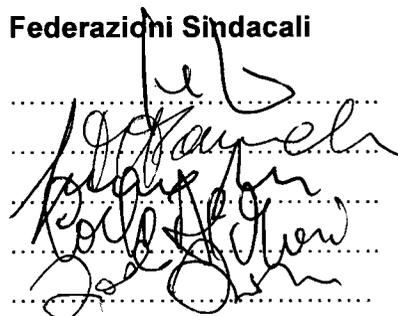
Letto, confermato e sottoscritto.

ENEL SpA



Federazioni Sindacali

IndustriAll
PSI
FILCTEM-Cgil
FLAEI-Cisl
UILTEC-Uil



Allegato 1 Global Works Council: regolamento	pag.	23
Allegato 2 I 10 Principi del "Global Compact"	pag.	25
Allegato 3 Livelli di Interlocazione nel Gruppo Enel	pag.	26

h

Allegati

u
m/s
pe

❖ **Global Works Council: regolamento**

A) Composizione del Global Works Council:

1. per essere rappresentato nel GWC, ogni Paese deve avere almeno 500 dipendenti nel perimetro del Gruppo Enel;
2. il GWC, d'intesa con il CMC, esaminerà una volta all'anno i requisiti di composizione del GWC; saranno concordate, se necessarie, le opportune modifiche;
3. le Federazioni Sindacali Globali rappresenteranno i Paesi con meno di 500 dipendenti.

B) Organizzazione e funzionamento del Global Works Council: Il Global Works Council incontrerà ordinariamente il management aziendale una volta l'anno. Data, luogo e ordine del giorno della riunione verranno stabilite su proposta del Coordinating Management Committee, sottoposta al Coordinatore del GWC ed integrata da eventuali richieste di parte sindacale.

Enel si impegna a sostenere i costi per l'organizzazione degli incontri annui previsti. Ai componenti del Global Works Council e del Coordinating Unions Committee spettano esclusivamente rimborsi di spese documentate, sulla base di quanto stabilito nella Travel Policy di Gruppo.

C) Convenzioni: il Global Works Council può proporre all'Azienda di stipulare convenzioni con Istituzioni, Associazioni, Reti d'Impresa, Università per lo svolgimento in collaborazione delle attività di comune interesse intese al perseguimento delle finalità e degli scopi del presente accordo.

9

Defuy 23

rc

D) Diffusione e Comunicazione: il Global Works Council collabora con l'Azienda al fine di garantire la diffusione e la disseminazione dei risultati delle attività globali di Relazioni Industriali, utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione dal Gruppo. In particolare, il portale internet (WEB International Industrial Relations) che costituisce già uno strumento operativo di diffusione della conoscenza in tema di relazioni industriali. L'opportunità e la fattibilità di uno specifico network informativo e divulgativo saranno oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

❖ **Multilateral Committees**

I Multilateral Committees sulla salute e sicurezza, sulla formazione e sulle pari opportunità sono costituiti da un numero massimo di 10 componenti per la parte sindacale e 10 per la parte aziendale. I componenti dei Multilateral Committee saranno nominati in conformità alle normative e prassi nazionali, nel rispetto dei principi internazionali. Per ogni componente sarà nominato con le medesime procedure un membro supplente, che sostituirà il titolare in caso di impedimento temporaneo, dimissioni, revoca o decadenza.

Ogni Multilateral Committee si riunirà ordinariamente due volte l'anno. Data, luogo e ordine del giorno della riunione verranno concordati tra i componenti del Multilateral Committee, con il coordinamento del Coordinating Management Committee.

Le versioni in Italiano, Inglese e Spagnolo di tutti i documenti saranno le uniche da considerarsi ufficiali.

Enel si impegna a sostenere i costi per l'organizzazione degli incontri annui previsti, sulla base di quanto stabilito nella Travel Policy di Gruppo.

14

Handwritten signature

24

Handwritten signature

Handwritten signature

I 10 Principi del "Global Compact"

Enel aderendo al Global Compact, si impegna a:

Diritti umani

Principio I

Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio II

Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Lavoro

Principio III

Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Principio IV

Sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio V

Sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio VI

Sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Ambiente

Principio VII

Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.

Principio VIII

Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.

Principio IX

Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

Anticorruzione

Principio X

Impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

M

25

Handwritten signatures and initials.

Livelli di Interlocazione nel Gruppo Enel

Nei casi di ristrutturazioni aziendali e modifiche di perimetro con carattere "globale", al fine di definire l'**articolazione e il coordinamento dei diversi livelli di interlocazione** (Globale, Europeo e Nazionale) presenti nel Gruppo Enel, si conviene quanto segue:

Il presente GFA intende confermare, in linea con l'Accordo CAE Enel del 16 dicembre 2011 e i sistemi di Relazioni Industriali di tutti i Paesi in cui Enel è presente, il rispetto dei seguenti principi a tutti i livelli di interlocazione con i rappresentanti dei lavoratori del Gruppo:

- dialogo costruttivo fra Azienda e Rappresentanti dei lavoratori;
- internazionalità del business Enel, nel riconoscimento dei VALORI e dei PRINCIPI comuni sanciti nel GFA;
- relazioni improntate al rispetto reciproco, sia nella dimensione transnazionale che nazionale.

Considerato quanto sopra, l'interlocazione sulle ristrutturazioni aziendali di carattere globale avverrà, di norma, parallelamente ai tre livelli, gestita dai competenti soggetti aziendali, nelle forme specificamente previste nel presente accordo, nell'Accordo CAE e nei sistemi nazionali di relazioni industriali.

Rimane garantita la competenza delle organizzazioni nazionali e dei rappresentanti locali dei lavoratori sugli effetti organizzativi e societari di ricollocazione dei singoli lavoratori a seguito delle ristrutturazioni. Il Coordinatore del GWC ed il Coordinatore del CAE potranno integrare la "cabina di regia" prevista dal Modello di Relazioni Industriali Italia del 17 luglio 2012, nei casi in cui le Parti ravvisino un impatto globale dei temi oggetto di discussione.

La partecipazione di un Rappresentante del CAE al Global Works Council e l'auspicata coincidenza della riunione annuale del GWC con una delle due riunioni annuali del CAE, garantiranno un adeguato coordinamento dei due livelli transnazionali, che non potranno costituire in nessun caso seconda istanza di tematiche riservate all'ambito nazionale.

4

Def. 26

le