



ACCORDO QUADRO MONDIALE
SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE
DEL GRUPPO EDF

Struttura del documento

	<ul style="list-style-type: none">• Premessa• Ambito di applicazione
Rispetto e integrità	<ul style="list-style-type: none">• 1- Rispettare i diritti umani in tutte le attività del Gruppo EDF nel mondo• 2- Promuovere l'Etica del Gruppo e prevenire la corruzione• 3- Combattere ogni forma di molestia e di violenza sul lavoro• 4- Garantire rapporti socialmente responsabili con fornitori e subfornitori
Sviluppo delle donne e degli uomini	<ul style="list-style-type: none">• 5- Essere un punto di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro• 6- Favorire e realizzare l'uguaglianza professionale tra donne e uomini• 7- Garantire un trattamento equo e lottare contro le discriminazioni• 8- Permettere a ogni dipendente di sviluppare le proprie competenze e il proprio percorso professionale• 9- Garantire a ogni dipendente una protezione sociale e dei vantaggi sociali• 10- Sostenere una "Giusta transizione"
Dialogo e Concertazione	<ul style="list-style-type: none">• 11- Condurre la trasformazione del Gruppo EDF in modo socialmente responsabile• 12- Privilegiare l'apertura, l'ascolto e il dialogo all'interno e all'esterno, nei territori
Sostegno alla popolazione e impatto sui territori	<ul style="list-style-type: none">• 13- Essere un attore impegnato nello sviluppo economico e sociale dei territori
	<ul style="list-style-type: none">• Applicazione e monitoraggio dell'accordo

Premessa

I firmatari del presente accordo sulla responsabilità sociale del Gruppo EDF sono:

Da una parte,

Il Gruppo EDF, uno dei maggiori operatori energetici e 1° produttore mondiale di energia elettrica, operante in tutti i settori dell'elettricità, produzione, trasporto, distribuzione, trading, commercializzazione e servizi energetici. La sua produzione di energia, caratterizzata dallo sviluppo delle energie rinnovabili, si basa su un mix energetico a basso tenore di CO2 diversificato intorno al nucleare.

E dall'altra parte,

Le Federazione sindacali mondiali IndustriALL Global Union e l'Internazionale dei Servizi Pubblici (ISP), che rappresentano oltre 70 milioni di lavoratori dei settori minerario, energetico e industriale, e la maggioranza dei sindacati operanti nei settori di attività del Gruppo.

Nonché le Federazioni sindacali rappresentate nelle diverse aziende del Gruppo.

I firmatari del presente accordo affermano che l'azienda potrà essere sostenibile soltanto associando le performance economiche al progresso sociale.

I firmatari confermano in questa sede l'importanza di un dialogo sociale aperto e costruttivo su scala mondiale, nella prospettiva di un continuo miglioramento dei diritti dei lavoratori e delle altre parti interessate (stakeholder) e delle buone prassi nell'insieme delle attività del Gruppo EDF.

Questo accordo segna una nuova tappa nell'impegno collettivo sociale e societario, costruita in uno spirito di fiducia e di trasparenza con l'esperienza acquisita collettivamente in tema di responsabilità sociale nel corso di questi ultimi 13 anni. Esso esprime concretamente i principi fondamentali di uno zoccolo sociale comune a tutte le società del Gruppo, guidato dai suoi valori – rispetto, solidarietà, responsabilità.

Stipulato per una durata di 4 anni, il presente accordo si applica ormai a tutti i lavoratori del Gruppo EDF e sarà promosso presso la sua catena di fornitura (supply chain). Inoltre, esso sarà applicabile a qualunque nuova società controllata che entri a far parte del Gruppo.

I firmatari ribadiscono i loro impegni in tema di rispetto dei diritti umani, di integrità, di sviluppo delle Donne e degli Uomini e di sostegno alle popolazioni e ai territori. Tali impegni sono coerenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile approvati dall'ONU e declinati nel Gruppo EDF. Il presente accordo integra le principali evoluzioni del contesto esterno (transizione energetica, accordo di Parigi del 12 dicembre 2015) e del contesto interno al Gruppo: il progetto strategico Cap 2030 è teso alla decarbonizzazione dell'ambiente e al contenimento del consumo energetico.

Questo nuovo accordo, frutto di una negoziazione a livello mondiale, definisce principi declinabili in tutti i territori in cui il Gruppo EDF è insediato.

Le società del Gruppo EDF, estremamente diversificate per attività e insediamento geografico, sono unite da questo zoccolo comune d'impegni. Il presente accordo deve permettere di accompagnare l'attuazione di pratiche socialmente responsabili.

Ambito di applicazione

L'accordo si applica in tutte le società controllate direttamente o indirettamente da EDF¹.

In tali società, di conseguenza, l'accordo si applicherà a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla natura del loro contratto di lavoro.

Il Gruppo garantirà la promozione dell'accordo e si accerterà del rispetto di tali principi da parte di fornitori e subfornitori.

Nell'eventualità di fusioni, acquisizioni o ristrutturazioni che inducano la costituzione di nuove entità controllate dal Gruppo, queste ultime rientreranno nel perimetro del presente accordo e dovranno rispettarne le disposizioni secondo le modalità sopra illustrate.

Nel caso in cui una società non corrisponda più ai criteri precedentemente descritti, l'accordo cessa di applicarsi dopo la fine dell'esercizio finanziario in corso.

Il Gruppo fornisce elenchi regolarmente aggiornati delle proprie attività nel mondo.

Il Gruppo s'impegna a redigere politiche in coerenza con gli impegni del presente accordo.

Le società comprese nell'ambito di applicazione dell'accordo saranno di seguito denominate "le Società del Gruppo", "il Gruppo EDF" o "il Gruppo".

¹ Tale controllo è definito, in particolare, dal possesso diretto o indiretto, da parte di EDF, della maggioranza del capitale o dei diritti di voto negli organi di governo delle società in questione.

RISPETTO E INTEGRITÀ

1- Rispettare i diritti umani in tutte le attività del Gruppo EDF nel mondo

Il Gruppo EDF considera il rispetto dei diritti umani un prerequisito per tutte le sue attività e non ammette alcuna violazione di tali diritti, né nello svolgimento delle proprie attività né da parte di fornitori, subfornitori o partner.

Il Gruppo EDF fa propri gli impegni internazionali delle Nazioni Unite per la tutela e la difesa dei diritti umani: la Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1967), la Dichiarazione sui diritti del fanciullo (1959), il Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966) e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite (1966).

Il Gruppo si impegna ad applicare i principi sanciti dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO):

- **Garanzia della libertà sindacale e dei principi di contrattazione collettiva:**
 - Convenzione 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948
 - Convenzione 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949
- **Abolizione dell'utilizzo del lavoro forzato e obbligatorio:**
 - Convenzione 29 sul lavoro forzato, 1930
 - Convenzione 105 sull'abolizione del lavoro forzato, 1957
- **Divieto del lavoro e dello sfruttamento minorili:**
 - Convenzione 138 sull'età minima, 1973
 - Convenzione 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999
- **Lotta contro le discriminazioni:**
 - Convenzione 100 sull'uguaglianza di retribuzione, 1951
 - Convenzione 111 sulla discriminazione (impiego e professione), 1958
 - Convenzione 135 sui rappresentanti dei lavoratori, 1971

L'impegno del Gruppo vale anche nei paesi che non hanno ancora ratificato tali convenzioni. I firmatari potranno farsene promotori presso le organizzazioni professionali e le autorità locali competenti, valorizzando l'esperienza corrispondente alla loro applicazione nelle società del Gruppo EDF e nella sua catena di approvvigionamento.

Il Gruppo EDF fonda la propria azione anche sulle Linee Guida dell'Organizzazione di Cooperazione e di Sviluppo Economico (OCSE) destinate alle imprese multinazionali, aggiornate nel 2011, nonché sui Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (2011) e sulla Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO emendata nel 2017. Il Gruppo ribadisce il suo impegno di rispettare i Dieci Principi del Patto Mondiale ("Global Compact") delle Nazioni Unite del luglio 2000 (principio n° 10 approvato a giugno 2004) e si impegna, assieme ai firmatari, a promuoverli presso i propri fornitori e subfornitori.

In caso di conflitto tra norme e leggi applicabili nei paesi in cui opera, il Gruppo si adopererà per applicare le disposizioni che tutelano maggiormente i diritti umani.

Inoltre, la legge francese del 27 marzo 2017 sul dovere di vigilanza delle società capogruppo e delle aziende committenti impone la redazione e la pubblicazione di un piano di vigilanza. Tale piano deve permettere di individuare i rischi e impedire le violazioni gravi dei diritti umani e delle libertà fondamentali, della salute e sicurezza delle persone nonché dell'ambiente. Per il Gruppo EDF, tali rischi saranno valutati riferendosi alle attività della capogruppo, delle società da essa controllate,

direttamente e indirettamente, nonché dei subfornitori e fornitori con i quali esistono rapporti commerciali consolidati. Il piano di vigilanza sarà elaborato e applicato in associazione con le parti interessate (stakeholder) dell'azienda, comprese le organizzazioni rappresentative dei lavoratori. Il Gruppo applicherà il piano in tutte le filiali di cui ha il controllo. Sarà istituita una procedura di allerta, aperta a tutte le parti interessate, destinata a raccogliere le segnalazioni.

Il Gruppo EDF predilige la stabilità dell'occupazione e promuove il Lavoro dignitoso, ai sensi della definizione dell'ILO, considerato un lavoro produttivo, correttamente retribuito, associato a:

- condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro,
- una protezione sociale per i lavoratori,
- che assicuri agli individui la libertà di esprimere le proprie rivendicazioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che hanno un impatto sulla loro vita.

2- Promuovere l'Etica del Gruppo e prevenire la corruzione

Il Gruppo EDF e i suoi dipendenti si impegnano a rispettare in ogni circostanza le leggi e le normative applicabili, in tutti i paesi in cui il Gruppo esercita le sue attività.

I firmatari si impegnano a promuovere la lotta contro la corruzione in ogni sua forma. A tal fine, il Gruppo EDF mette in atto tutte le misure necessarie e si premurerà di formare i propri dipendenti su tale questione. Come sottolineato dalle istanze internazionali di contrasto alla corruzione, nessun dipendente ha il diritto di promettere, dare o offrire, né di chiedere o ricevere vantaggi che possano essere considerati un corrispettivo per una determinata azione o inazione. A tale riguardo, tutti i dipendenti del Gruppo EDF sono tenuti a evitare le situazioni in cui il loro comportamento potrebbe violare tale principio.

Il Gruppo EDF intende avere rapporti esclusivamente con partner che rispettino le regole d'integrità e i valori del Gruppo; di conseguenza, l'azienda sottopone a un controllo d'integrità tutti i suoi partner e coloro con cui intrattiene relazioni di affari.

I firmatari si impegnano a proteggere i lanciatori d'allerta (whistleblower), nonché la o le persone coinvolte e le informazioni raccolte. Tale meccanismo sarà teso a garantire la riservatezza e a garantire una protezione contro qualsiasi ritorsione o provvedimento discriminatorio a chiunque segnali, disinteressatamente e in buona fede, fatti di cui è personalmente a conoscenza che rientrano nei criteri di segnalazione professionale previsti dalla legge.

Il Gruppo EDF sensibilizzerà i propri dipendenti e li formerà su tali argomenti, nonché sulle relative politiche e procedure servendosi della comunicazione e/o di programmi mirati, in collaborazione con i rappresentanti sindacali.

Il Gruppo EDF applica il principio di trasparenza fiscale. In conformità con la propria politica fiscale e nel rispetto degli impegni assunti per promuovere l'Etica del Gruppo, il Gruppo EDF consolida gli utili là dove essi sono effettivamente realizzati. Inoltre, il Gruppo pubblica una rendicontazione fiscale trasparente paese per paese, in linea con il quadro regolamentare previsto dall'OCSE.

3- Combattere ogni forma di molestia e di violenza sul lavoro

In nome del rispetto della persona, i firmatari non ammettono nessuna molestia o violenza, indipendentemente dalla forma assunta, sul luogo di lavoro – in altri termini, in qualsiasi luogo in cui i lavoratori sono tenuti ad espletare il proprio lavoro – oppure al di fuori di quest’ultimo, se tale comportamento è correlato alle relazioni professionali che vi si sono instaurate.

Il Gruppo EDF si impegna a proteggere i propri dipendenti da qualsiasi forma di violenza, di abusi e di molestie sul lavoro.

Nello specifico, ciascuna società del Gruppo adotta tutti i provvedimenti necessari per prevenire e rimediare alle molestie e a ogni violenza fisica e psicologica, con una particolare attenzione per le violenze di genere, adoperandosi per sensibilizzare e formare tutti i lavoratori sui rischi di molestie e sugli strumenti per prevenire e contrastare tali comportamenti. In collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, il Gruppo si impegna a redigere e attuare, in ogni società, un piano di prevenzione e d’azione per evitare tali forme di molestie e di violenza sul lavoro e gestire le situazioni potenziali, in conformità con la politica di tolleranza zero del Gruppo e in linea con le linee guida e le buone pratiche dell’ILO. I lavoratori del Gruppo sono sensibilizzati e formati su tali questioni, nonché sulle corrispondenti politiche e procedure.

Tutti i lavoratori devono essere trattati con rispetto. Essi riconoscono che dei rapporti professionali fondati sul rispetto altrui, sullo spirito di squadra e sulla cooperazione reciproca contribuiscono a creare un ambiente di lavoro costruttivo.

4- Garantire rapporti socialmente responsabili con fornitori e subfornitori

Il Gruppo EDF si impegna a comunicare e promuovere il presente accordo presso i propri fornitori e subfornitori.

Le esigenze del Gruppo vertono in particolare sui seguenti aspetti:

- rispetto della legge nazionale del paese in cui è eseguito il contratto
- rispetto delle norme internazionali sul lavoro
- salute e sicurezza dei lavoratori, comprese le norme internazionali applicabili
- rispetto dell'ambiente
- rispetto della politica Etica e di Conformità del Gruppo EDF

Le società del Gruppo predispongono, nei confronti dei propri fornitori e subfornitori, adeguate procedure di selezione e valutazione, tese a coincidere con tali esigenze.

Tali esigenze completano la Carta sullo Sviluppo Sostenibile, stilata nel 2006 tra EDF e i suoi fornitori e aggiornata nel 2014.

Le società del Gruppo devono promuovere tali principi presso i propri offerenti.

Nei paesi e territori in cui opera, il Gruppo EDF è particolarmente attento al rafforzamento dei suoi rapporti e del suo volume d’affari con le piccole e medie imprese (PMI) locali. In tale prospettiva, nell’esprimere i propri fabbisogni, identifica e prende in considerazione le sfide correlate allo sviluppo territoriale, in linea con le normative applicabili.

Il Gruppo può trovarsi a dover ricorrere a subfornitori che impiegano persone con contratti di lavoro stipulati in paesi diversi da quelli in cui sono prestati i servizi; in questi casi, sarà esercitata una

particolare vigilanza sui diritti umani, le condizioni di lavoro, le condizioni di alloggio e la salute e sicurezza di tali lavoratori.

I firmatari ritengono che la salute e la sicurezza dei lavoratori delle aziende subfornitrici siano importanti tanto quanto quelle dei lavoratori del Gruppo. Quest'argomento è trattato nell'articolo 5.

Il Gruppo EDF assicura il monitoraggio dei requisiti richiesti ai fornitori e ai subfornitori e a tal fine attua un piano di vigilanza comprendente una mappatura dei rischi individuati presso i fornitori e subfornitori, la valutazione di tali rischi e le misure adottate per prevenirli (vedi l'articolo 1 del presente accordo).

Qualsiasi inadempienza, reiterata e non corretta dopo un richiamo, delle clausole del presente accordo, delle leggi, delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori, dei principi che regolano i rapporti con la clientela e della normativa vigente in materia ambientale, può comportare - fermi restando gli obblighi contrattuali - l'interruzione dei rapporti con il fornitore o con l'azienda subfornitrice.

La segnalazione di un fornitore, identificato dall'insieme delle federazioni sindacali del Gruppo per pratiche non conformi agli impegni succitati, sarà oggetto di un'analisi e di un ritorno da parte del Gruppo EDF.

SVILUPPO DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

5- Essere un punto di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo EDF fa della salute e della sicurezza sul lavoro una priorità e continua a impegnarsi per essere un punto di riferimento in questo campo. Tutti i lavoratori devono poter svolgere i rispettivi incarichi nelle migliori condizioni di lavoro possibili, prefiggendosi come unico obiettivo accettabile: “zero infortuni” e la protezione della salute e della sicurezza di tutti.

Il Gruppo EDF ha il dovere e la responsabilità di fornire un ambiente di lavoro sicuro per tutti i lavoratori e i subfornitori.

Per realizzare quest’obiettivo è prioritario sradicare gli infortuni mortali. I firmatari riconoscono che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori si ottiene con sistemi di prevenzione efficaci, basati sul rispetto dei tre diritti fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- diritto di essere informato sui rischi presenti sul lavoro e di ricevere un’istruzione e una formazione adeguate su come lavorare in totale sicurezza;
- diritto di rifiutare o interrompere un lavoro in caso di rischio grave e imminente;
- diritto di partecipare attivamente alle riflessioni e ai piani in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compreso tramite la creazione di comitati salute-sicurezza in tutti i luoghi di lavoro del Gruppo.

Le parti convengono di collaborare per sviluppare, attuare e promuovere iniziative comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui l’individuazione e la diffusione di buone pratiche e il sostegno a iniziative innovative in tutto il Gruppo EDF, comprese iniziative relative alla qualità della vita al lavoro in materia di organizzazione, allestimento dei luoghi e dell’ambiente di lavoro. Queste attività sono svolte nell’ambito di comitati salute-sicurezza.

Il Gruppo EDF si conforma, nel rispetto della legge del paese interessato, a un repertorio di norme in tema di salute e sicurezza applicabili nelle società del Gruppo. Tale repertorio è stabilito secondo le norme dell’ILO, i principi generali sulla prevenzione della direttiva-quadro europea in tema di salute-sicurezza del 1989 e sulla base delle migliori pratiche manageriali dei grandi gruppi industriali.

Nella prospettiva di un miglioramento continuo, i risultati ottenuti nel campo della salute e della sicurezza sono misurati tramite indicatori appropriati comunicati a tutti i lavoratori.

Sono attuati interventi tesi a prevenire i rischi professionali che potrebbero pregiudicare l’integrità fisica o psicologica dei lavoratori, ma anche a preservarne lo stato di salute generale, in particolar modo rispetto alle problematiche di salute pubblica. Una particolare attenzione è dedicata agli infortuni professionali.

Il Gruppo favorisce le iniziative formative dei suoi subfornitori nel campo della salute e sicurezza. Si dispiega ogni mezzo per assicurare la perfetta comprensione delle consegne di sicurezza e di lavoro da parte di tutti i lavoratori che operano sul luogo di lavoro.

In ciascuna delle società del Gruppo devono esistere programmi di sensibilizzazione e di formazione che coinvolgano tutti i lavoratori. I lavoratori devono fruire in ogni momento degli equipaggiamenti di sicurezza adeguati alla loro attività ed essere informati delle regole. Le nuove entità che entrano a far parte del perimetro del Gruppo dovranno essere supportate in modo proattivo per raggiungere il livello di esigenze del Gruppo, sulla base di un calendario definito congiuntamente.

Inoltre, le società del Gruppo EDF dovranno accertarsi che, fin dal momento dell'ideazione e durante tutto il ciclo di vita, i loro progetti d'investimento e di ristrutturazione non pregiudichino la salute e la sicurezza del personale e quelle delle popolazioni circostanti.

Il Gruppo EDF chiede ai propri lavoratori, fornitori e subfornitori operanti nei propri impianti e sotto la propria direzione, di lavorare e adottare comportamenti sicuri, proteggendo se stessi e i colleghi secondo i principi di una vigilanza condivisa. Gli infortuni sul lavoro saranno oggetto di analisi tese a definire delle azioni correttive. Le società del Gruppo EDF esigono di essere informate in tempi ragionevoli dal fornitore o subfornitore in caso di infortunio avvenuto in un cantiere o uno dei loro siti durante l'esecuzione di una prestazione effettuata per loro conto.

6- Favorire e realizzare l'uguaglianza professionale tra donne e uomini

Il Gruppo EDF adotta un approccio mondiale nella sua volontà di attuare l'uguaglianza professionale tra donne e uomini e di favorire la diversità di genere nelle squadre operative e a tutti i livelli dell'azienda.

Esso si basa sui principi universali di parità di diritti e di non discriminazione di genere e di uguaglianza di trattamento per un lavoro di pari valore. Tale impegno è fondato sulla convinzione della necessità di azioni concrete per permettere una reale uguaglianza nelle aziende del Gruppo, e che tale uguaglianza è fonte di progresso sociale e di performance economiche.

Il Gruppo si adopera per annullare le differenze professionali tra la situazione delle donne e quella degli uomini in ciascuna società del Gruppo, agendo in particolare a livello di percorsi, di formazione, di accesso a posti di responsabilità e di retribuzione. I progressi sono misurati mediante indicatori comuni e sono riportati in un'analisi della situazione elaborata regolarmente.

Inoltre, i firmatari contribuiscono all'evoluzione delle mentalità e alla lotta contro gli stereotipi, promuovendo anche le iniziative volte a garantire la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare di tutti i lavoratori del Gruppo.

7- Garantire un trattamento equo e lottare contro le discriminazioni

Il Gruppo EDF sviluppa, protegge e valorizza la diversità del suo personale, considerandola una ricchezza.

I firmatari concordano sulla definizione del termine "discriminazione", con il quale si definisce "ogni distinzione, esclusione o preferenza basata, tra l'altro, sulla presunta origine etnica, il colore, il genere, l'età, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o la provenienza sociale, la disabilità, la situazione familiare, l'orientamento sessuale o l'identità di genere", che abbia come conseguenza la negazione o la distorsione della parità di opportunità o di trattamento in campo lavorativo o professionale.

La diversità è favorita a tutti i livelli delle società del Gruppo, affinché la composizione della compagine aziendale rispecchi quella della società civile in cui queste operano. Il Gruppo protegge i suoi lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione e di ritorsione.

I firmatari, attenti al rispetto della dignità, identificano tre campi che richiedono una particolare attenzione:

- **L'inserimento dei lavoratori disabili.** Il Gruppo s'impegna a sviluppare una politica di accoglienza

dei lavoratori disabili, basata su criteri di assunzione e su iniziative concrete di integrazione e sostegno nel percorso professionale.

- **L'origine o l'appartenenza** (etnica, nazionale, regionale, culturale, religiosa, familiare, sociale...) non devono in alcun modo costituire un motivo di esclusione dall'assunzione. Analogamente, nessun tipo di posizione professionale potrà essere riservato o vietato a una persona a causa della sua origine.
- **L'orientamento sessuale.** Il Gruppo lotta contro qualsiasi forma di discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Pertanto, un dipendente può rifiutare di essere trasferito in uno Stato in cui l'omosessualità è considerata un crimine, senza che ciò pregiudichi la sua carriera. Il Gruppo fa riferimento ai principi guida stabiliti dall'ONU per combattere le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale.

8- Permettere a ogni dipendente di sviluppare le proprie competenze e il proprio percorso professionale

Il Gruppo EDF favorisce lo sviluppo delle competenze, la responsabilizzazione dei lavoratori, lo spirito di iniziativa e la capacità di innovazione sul campo. Il Gruppo mette a disposizione dei lavoratori gli strumenti per sviluppare le proprie competenze e costruire il loro percorso professionale.

La formazione e la mobilità, compresa quella internazionale, rappresentano delle leve al servizio della crescita personale e professionale dei lavoratori e contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi del Gruppo. L'anticipazione e lo sviluppo delle competenze di tutti i lavoratori sono il fulcro delle politiche delle risorse umane del Gruppo EDF, che integrano le prospettive di evoluzione delle attività professionali e le esigenze del Gruppo.

Il Gruppo EDF assicura ai lavoratori, senza alcuna discriminazione, i mezzi per acquisire, mantenere e sviluppare le competenze necessarie per trovare e mantenere un impiego di qualità, restando al passo con i progressi tecnologici e sociali. A tal fine, il Gruppo mette a disposizione:

- un ambiente di lavoro che favorisce la formazione
- un'offerta formativa e programmi di sviluppo modulabili, moderni, evolutivi ed efficaci.

Il Gruppo EDF promuove le formazioni in ambiente professionale per praticanti esterni (in particolare, l'apprendistato, i tirocini ecc.).

Le priorità di formazione e le modalità di esecuzione sono oggetto di scambi con i rappresentanti dei lavoratori e i loro sindacati, in funzione delle regole negoziate nei singoli paesi.

Gli interventi formativi necessari all'esercizio della posizione occupata vengono realizzati negli orari di lavoro.

Nell'intento di mantenere le competenze all'interno dell'azienda, il Gruppo promuove il passaggio intergenerazionale delle conoscenze e delle competenze tecniche.

Il Gruppo raccomanda i metodi di lavoro collettivi, cooperativi e collaborativi e promuove la condivisione rispettosa delle idee ovunque nel mondo.

Il Gruppo valorizza e favorisce l'imprenditorialità studiando i progetti presentati dai lavoratori, corrispondenti alle esigenze operative dei diversi settori di attività e delle società, senza nessun tipo di discriminazione. L'imprenditorialità dei lavoratori è favorita, inoltre, da specifiche iniziative di supporto.

Le società del Gruppo EDF attuano il principio di trasparenza del mercato del lavoro interno, aumentando la visibilità dei posti di lavoro disponibili. La preferenza accordata alla mobilità interna è un impegno del Gruppo EDF, nella prospettiva di offrire ai propri lavoratori maggiori opportunità di carriera liberamente scelte.

Nei casi in cui la mobilità è richiesta al dipendente in seguito a mutamenti del contesto interno o esterno dell'azienda, si ricercheranno modalità che privilegino l'adattamento e il sostegno durante il cambiamento, in particolare tramite adeguati strumenti di formazione e informazione.

Se la mobilità è sollecitata dal dipendente stesso, in Francia o all'estero, tutte le società del Gruppo si impegnano a sostenere le iniziative individuali finalizzate a tale obiettivo, tenendo presenti sia le competenze e le capacità del candidato che le esigenze e i vincoli dell'azienda. Questo tipo di mobilità permette al dipendente di arricchire con una nuova esperienza il proprio percorso personale e professionale e di sviluppare le proprie competenze.

9- Garantire a ogni dipendente una protezione sociale e dei vantaggi sociali

Il Gruppo EDF s'impegna a fornire una protezione sociale adeguata a tutti i suoi lavoratori nel mondo.

Il Gruppo si impegna a far sì che, progressivamente, ciascun dipendente di una società controllata dal Gruppo EDF sia coperto da sistemi di protezione sociale che gli permettano di ottenere garanzie e protezioni nella prospettiva del futuro pensionamento, e ne assicurino la dignità fisica e morale, nonché la protezione economica, in caso di infortunio sul lavoro, malattia, maternità, invalidità o decesso.

Il Gruppo EDF esamina e identifica le pratiche locali per promuovere un'evoluzione positiva delle coperture esistenti.

Il lavoro degli uomini e delle donne del Gruppo EDF è alla base delle sue performance. I lavoratori devono beneficiare dei risultati della loro azienda. Le società del Gruppo sono esortate a definire un sistema di vantaggi complementari, quali la remunerazione variabile, la partecipazione agli utili, integrazioni pensionistiche, bonus, dispositivi di risparmio salariale o altro.

Ogni azienda del Gruppo EDF definisce la propria politica di retribuzione delle performance su basi che le sono proprie in termini sociali, economici e legislativi.

10. Sostenere una «Transizione giusta»

I firmatari sostengono le misure a favore di un mix energetico compatibile con gli obiettivi di una riduzione delle emissioni di CO₂.

Essi appoggiano attivamente il principio di «Transizione giusta», a favore di una transizione ponderata verso economie e società ecologicamente sostenibili per tutti, in linea con i Principi direttivi dell'ILO².

In tale ambito, il Gruppo s'impegna a assicurare una formazione adeguata dei suoi dipendenti, operando per proteggere i loro diritti, i loro interessi e per svilupparne le competenze, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori.

² Principi direttivi per una transizione giusta verso economie e società ecologicamente sostenibili per tutti.

DIALOGO E CONCERTAZIONE

11- Condurre la trasformazione del Gruppo EDF in modo socialmente responsabile

Nell'ambito della propria trasformazione, il Gruppo EDF applica i principi di trasparenza, responsabilità e dialogo nei confronti dei lavoratori, dei loro rappresentanti e delle comunità.

Nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, tali principi devono essere assicurati nel rispetto delle normative nazionali, delle prassi in materia di relazioni industriali e di contrattazione collettiva. In caso di evoluzione delle attività del Gruppo: nuovi investimenti, fusioni, acquisizioni, cessioni, riorganizzazioni, chiusura di stabilimenti o Interruzione di attività, l'informazione deve essere fornita in tempo utile e dar luogo a una concertazione.

Tale informazione e tale concertazione riguardano le sfide economiche, le conseguenze delle decisioni e il corretto adattamento delle misure di sostegno individuali e collettive, nonché il monitoraggio della loro attuazione, senza nessuna deroga.

Per poter coniugare performance economiche e sociali, le aziende del Gruppo si adoperano per sviluppare iniziative volte a prevedere l'evoluzione delle professioni. Queste informazioni sono condivise a loro volta con i lavoratori e i loro rappresentanti.

Il principio di responsabilità nei confronti dei lavoratori e delle comunità locali intende limitare le conseguenze sociali per i lavoratori interessati e l'impatto sull'equilibrio socio-economico dei territori.

Pertanto, devono essere sistematicamente esaminate le misure tese a evitare i licenziamenti, quali il ricollocamento dei lavoratori interessati nell'ambito della loro azienda o in una diversa entità del Gruppo. Nel caso in cui i licenziamenti non possano essere evitati, si individueranno i provvedimenti più favorevoli rispetto al minimo legale richiesto dalle normative del paese interessato. In caso di perdita del posto di lavoro, si potrà proporre ai lavoratori in questione uno specifico intervento di sostegno per agevolare la loro ricerca di un nuovo impiego all'interno o all'esterno del Gruppo. Si privilegierà una concertazione con i rappresentanti dei lavoratori per definire e attuare tali misure.

12- Privilegiare l'apertura, l'ascolto e il dialogo all'interno e all'esterno, e nei territori

Per il Gruppo EDF la trasparenza e la fiducia sono principi basilari delle relazioni interne ed esterne. Il Gruppo intende instaurare un dialogo qualitativo con i lavoratori, i loro rappresentanti e le altre parti interessate.

All'esterno, nei territori, il Gruppo intende sviluppare un ascolto attivo e prendere in considerazione le aspettative sociali di tutte le parti interessate. Il Gruppo si impegna ad organizzare sistematicamente, ovunque nel mondo e nel rispetto delle normative nazionali, iniziative di dialogo e concertazione, trasparenti e contraddittorie, su ogni nuovo progetto.

All'interno, i firmatari vogliono fare del dialogo tra i dirigenti e i loro collaboratori uno strumento per agevolare la condivisione di informazioni e il coinvolgimento dei lavoratori nell'evoluzione e nello sviluppo della loro azienda e del Gruppo.

Ogni dipendente del Gruppo EDF ha il diritto di discutere con il proprio superiore gli elementi di valutazione attinenti alle proprie realizzazioni professionali, alla propria formazione e avvenire professionale.

Lo strumento privilegiato di gestione delle problematiche inerenti alla performance economica del Gruppo e alle condizioni di lavoro dei lavoratori è costituito dal dialogo e dalla contrattazione collettiva fondati sulla fiducia tra datori di lavoro e sindacati/rappresentanti dei lavoratori.

Il Gruppo EDF si impegna a rispettare e proteggere l'autonomia e l'indipendenza delle organizzazioni sindacali, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, e riconosce come interlocutori e partner le organizzazioni sindacali rappresentative nell'azienda.

Il Gruppo EDF rispetta una rigorosa neutralità riguardo alla scelta dei lavoratori di iscriversi o no a un sindacato e, se del caso, alla scelta del sindacato da cui essi desiderano farsi rappresentare.

I lavoratori non saranno discriminati a causa della loro appartenenza e/o attività sindacale.

I rappresentanti dei lavoratori usufruiranno di prerogative per poter espletare le proprie funzioni.

Questo dialogo potrà avvenire soltanto tramite un attivo ascolto prestato dal Gruppo EDF ai propri lavoratori, ai clienti e, più in generale, alle parti interessate. Pertanto, il Gruppo EDF dedica particolare attenzione all'impegno dei suoi dipendenti e ne verifica periodicamente il livello. Interessato a fornire un'eccellente qualità di servizi, il Gruppo EDF misura ogni anno la soddisfazione della clientela.

SOSTEGNO ALLE POPOLAZIONI E IMPATTO SUI TERRITORI

13- Essere un attore impegnato nello sviluppo economico e sociale dei territori

Il Gruppo EDF si inserisce nel miglior modo possibile nei territori e presso le comunità in cui è presente.

I firmatari sostengono provvedimenti a favore della tutela dell'ambiente e di una giusta transizione verso un'economia sostenibile e socialmente responsabile.

Il Gruppo evita di produrre rifiuti convenzionali e ne favorisce il riciclo e la valorizzazione.

Esso contribuisce, inoltre, alla tutela e alla preservazione dell'ambiente tramite l'inserimento paesaggistico e la realizzazione di studi ambientali per le sue nuove opere.

Il Gruppo EDF sviluppa gli utilizzi elettrici a valle (edilizia, mobilità, industria, ecc.) e innovative soluzioni di efficienza energetica, affinché ogni cliente possa ottimizzare i propri consumi.

Il Gruppo promuove le nuove modalità di mobilità sostenibile per i veicoli della propria flotta e quelli del personale (car sharing, colonnine di ricarica, ecc.) e sviluppa soluzioni alternative per ridurre e ottimizzare gli spostamenti ricorrendo a strumenti collaborativi, apparecchiature digitali, telelavoro, ecc.

I firmatari ritengono che l'accesso all'energia sia un fattore cruciale per lo sviluppo economico e sociale, nonché un fattore chiave per la lotta contro la povertà. Oltre un miliardo di persone non hanno ancora accesso all'elettricità. Il Gruppo EDF adotta iniziative atte a favorire, nei paesi e nelle regioni in cui opera, una fruizione più ampia dell'elettricità da parte della popolazione. Tali iniziative, dirette o in forma di partenariati, tengono conto dei contesti locali, in particolare delle esigenze delle autorità pubbliche ed eventualmente delle autorità di regolazione.

Il Gruppo EDF e le sue società che possiedono portafogli di clienti residenziali, hanno a cuore la problematica della precarietà energetica. Un particolare impegno è dispiegato per comunicare ai clienti più vulnerabili informazioni o suggerimenti appropriati, per aiutarli a gestire il loro budget energetico e a utilizzarlo in modo razionale.

D'altra parte, in caso di impatto sulle reti elettriche dovuto a calamità naturali, il Gruppo EDF favorisce le iniziative di mobilitazione collettiva delle società del Gruppo e dei loro lavoratori, volte a ripristinare tempestivamente l'erogazione di elettricità, tenendo sempre conto dei contesti locali e in particolare delle esigenze delle autorità pubbliche e/o delle autorità di regolazione.

Per ripristinare i servizi nel minor tempo possibile e ridurre al minimo i rischi per la comunità, il Gruppo EDF cura la preparazione e la mobilitazione del personale formato e qualificato necessario per affrontare le situazioni di emergenza e le calamità, fornendo l'equipaggiamento appropriato.

I firmatari si impegnano, inoltre, a agire per l'integrazione delle persone disabili.

Il Gruppo EDF, infatti, è impegnato in interventi sull'accesso delle persone disabili ai luoghi aperti al pubblico e sulle collaborazioni con attori della società civile esperti nel settore. Le applicazioni digitali sviluppate dal Gruppo devono essere accessibili alle persone ipovedenti e non udenti. Le società del Gruppo sensibilizzano i propri lavoratori a contatto con la clientela sull'accoglienza delle persone disabili. Le società del Gruppo EDF sono attivamente incoraggiate a rivolgersi per i loro acquisti ad aziende del settore del lavoro protetto e a strutture di inserimento tramite l'attività economica.

Infine, i firmatari promuovono lo sviluppo di attività economiche e sociali legate alle attività del Gruppo e ai suoi impianti. Nell'ambito di partenariati, il Gruppo EDF può partecipare a programmi a sostegno di progetti tesi a soddisfare le esigenze prioritarie delle popolazioni locali. Questi progetti riguardano le abitazioni (accesso ai servizi essenziali, efficienza ambientale, ristrutturazioni), l'istruzione e il sostegno all'inserimento professionale, e sono rivolti in particolare ai giovani e alle persone in situazioni di esclusione dal mondo del lavoro.

Il Gruppo EDF intende promuovere l'open innovation, è aperto alle aziende innovative e alle start-up e crea le condizioni per rapporti collaborativi di reciproca convenienza (win-win) con il suo ecosistema.

I firmatari si adoperano per promuovere le iniziative di interesse generale proposte dai lavoratori, come il mecenatismo di competenza o la partecipazione dei lavoratori a progetti di solidarietà.

APPLICAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO

I firmatari si impegnano a istituire una governance dell'accordo a livello sia locale che mondiale, tesa a garantire il rispetto degli impegni in esso contenuti.

▪ Assicurare l'impegno dei firmatari per riuscire insieme

Le parti riconoscono e concordano che è necessario sensibilizzare tutti i lavoratori sul contenuto dell'accordo. La sfida comune consiste nell'assicurarne la buona comprensione a tutti i livelli del Gruppo. Il Gruppo EDF predispone una comunicazione per tutti i lavoratori e una specifica informazione destinata ai dirigenti, affinché essi si facciano carico e sostengano l'applicazione dell'accordo presso i propri collaboratori.

Inoltre, i firmatari intraprendono iniziative comuni di sensibilizzazione e di implementazione dell'accordo nelle società del Gruppo e presso i loro fornitori e subfornitori.

Nelle società del Gruppo EDF controllate da EDF SA, le modalità di attuazione dell'accordo saranno adottate dai rispettivi organi di governance, secondo le regole proprie a ciascuna società.

▪ Promuovere l'applicazione in sede locale

Il Gruppo EDF farà tutto il possibile per assicurare l'applicazione del presente accordo pressotutti i lavoratori e in cooperazione con le organizzazioni sindacali, come minimo all'atto della sottoscrizione, a metà percorso e al momento del bilancio.

Entro tre mesi dalla firma del presente accordo e al fine di agevolare l'attuazione, il Gruppo EDF si farà carico di:

- Far tradurre il presente accordo nelle lingue dei paesi in cui è insediato.
- Rendere l'accordo consultabile per ogni dipendente.
- Redigere e diffondere, con qualunque mezzo, ai responsabili delle RU, ai dirigenti e ai lavoratori, supporti che presentino le disposizioni del presente accordo.
- Inserire nella carta Sviluppo sostenibile tra EDF e i suoi fornitori gli impegni contenuti nel presente accordo riguardanti fornitori e subfornitori, affinché essi ne prendano conoscenza.
- Rendere disponibile il presente accordo nei siti intranet e internet del Gruppo.

IndustriALL Global Union e l'ISP pubblicheranno l'accordo nei loro rispettivi siti e lo diffonderanno tra i loro affiliati.

▪ Monitorare l'applicazione in sede locale

In sede locale, si instaurerà un dialogo tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori, per permettere scambi di opinione sulle iniziative da intraprendere, sui piani d'azione e sulle modalità di attuazione del presente accordo, in un'ottica di miglioramento continuo e tenendo conto delle caratteristiche economiche, culturali e professionali e delle normative locali. Questo dialogo sociale darà luogo a almeno una riunione all'anno tra la direzione e i sindacati/rappresentanti dei lavoratori.

▪ Monitorare l'applicazione a livello mondiale

Il presente accordo rafforza e amplia le pratiche del Gruppo in campo sociale, ma non intende sostituirsi né interferire con le iniziative di dialogo o le trattative condotte a livello locale, nazionale o europeo.

Il monitoraggio dell'accordo è affidato a un comitato mondiale (Comitato di Dialogo sulla Responsabilità Sociale), guidato da rappresentanti della direzione del Gruppo, composto da rappresentanti dei lavoratori e delle federazioni sindacali mondiali, secondo modalità definite nell'allegato, e presieduto dal Presidente di EDF SA. Il Comitato mondiale è supportato da un comitato di pilotaggio.

Il comitato mondiale si riunisce per fare una valutazione sull'attuazione dell'accordo, adottare, se del caso, le misure adeguate per garantirne l'osservanza, e per discutere sulla futura collaborazione nell'ambito del dialogo sociale mondiale. Negli intervalli tra le riunioni le parti mantengono una comunicazione costante per proseguire l'implementazione e la promozione dell'accordo, individuando soluzioni reciprocamente accettabili ai problemi eventualmente insorti.

Il monitoraggio si propone i seguenti obiettivi:

- Verificare le condizioni di attuazione dell'accordo;
- Analizzare il bilancio del Gruppo in termini di applicazione, in particolare rispetto ai risultati degli indicatori di monitoraggio, compresi gli interventi correlati al piano di vigilanza;
- Identificare le eventuali deviazioni e gli assi di miglioramento, e definire uno o più piani d'intervento, al fine di garantire un progresso continuo;
- Elaborare congiuntamente una sintesi annuale in merito all'implementazione e alla valutazione dei risultati;
- Individuare le buone prassi e proporre iniziative tese a promuoverle.

L'elenco delle tematiche e degli indicatori di monitoraggio dell'accordo sarà preparato congiuntamente e adottato dal CDRS e potrà essere modificato nelle sedute plenarie dei comitati.

Il Gruppo EDF comunicherà al comitato di monitoraggio mondiale, su base regolare e continuativa, tutte le informazioni utili sull'attuazione dell'accordo nelle filiali. Potranno essere organizzati degli incontri preparatori e preliminari rispetto alle riunioni plenarie del comitato di monitoraggio tra i principali Responsabili delle risorse umane (RU) delle società del Gruppo EDF e i membri del CDRS.

Il CDRS potrà proporre alla Direzione di realizzare missioni puntuali, per osservare le prassi in materia di responsabilità sociale sul campo.

▪ **Risoluzione delle controversie**

Il comitato mondiale di monitoraggio dell'accordo è l'unico organismo competente per tutte le questioni legate all'attuazione dell'accordo.

In caso di controversie correlate all'interpretazione o al mancato adempimento dell'accordo, i firmatari si impegnano a informarsi reciprocamente al più presto, per collaborare alla ricerca di una soluzione efficace e costruttiva, nell'interesse di tutte le parti, attraverso il dialogo e in tempi ragionevoli. Questi colloqui devono avvenire prima di qualunque comunicazione verso l'esterno, proveniente da una delle parti, in merito alla controversia.

I firmatari convengono quanto segue:

Qualora un dipendente o un'altra persona interessata sostengano che il presente accordo non è stato rispettato, si applicherà la procedura seguente:

- Per i problemi di natura locale, si compiranno tutti i tentativi per cercare di trovare una soluzione in quell'ambito. Un lavoratore potrà, se lo desidera, farsi assistere da un rappresentante di un'organizzazione sindacale locale. Il Gruppo si impegna a assicurare una regolare valutazione della controversia in cooperazione con il o i sindacati/rappresentanti dei lavoratori locali. I firmatari sono tenuti informati.
- In mancanza di risoluzione a livello locale, la controversia verrà trasmessa alla Direzione e alle parti sociali interessate a livello nazionale, e successivamente a livello della sede della capofila del Gruppo.
- Se il problema persiste a tale livello, la controversia sarà sottoposta al Comitato di monitoraggio mondiale, rispettando tuttavia un termine di almeno quattro settimane dopo il ricorso a livello della sede sociale. La controversia dovrà essere risolta entro un termine massimo di tre mesi a partire dalla sua insorgenza.

- In mancanza di risoluzione, i firmatari avranno la possibilità di nominare congiuntamente un mediatore, al fine di facilitare la risoluzione della controversia.
- Come ultimo ricorso, essi potranno ricorrere alla giurisdizione competente del foro della sede sociale di EDF.

Tutte le questioni affrontate e le soluzioni apportate verranno presentate in occasione della successiva riunione del CDRS.

▪ Disposizioni finali

Entrata in vigore e durata dell'accordo

Le disposizioni del presente accordo entreranno in vigore l'indomani del giorno del deposito, che sarà effettuato conformemente alle disposizioni di legge.

L'accordo è stipulato per una durata determinata di quattro anni a partire dalla data di entrata in vigore.

Revisione dell'accordo

A richiesta della Direzione o di una o più organizzazioni sindacali rappresentative, si potrà concordare di avviare una trattativa per la revisione dell'accordo alle condizioni e con le modalità previste dal Codice francese del lavoro.

Rinnovo dell'accordo

La Direzione e le organizzazioni sindacali rappresentative decidono di comune accordo di riunirsi, nell'anno precedente la data di scadenza dell'accordo, e al più tardi 6 mesi prima di quest'ultima, per esaminare l'opportunità di prorogare le disposizioni del presente accordo. In mancanza di rinnovo, il presente accordo cesserà di produrre i suoi effetti alla scadenza prevista di 4 anni.

Traduzione dell'accordo

L'accordo, redatto in lingua francese conformemente all'articolo L. 2231-4 del Codice francese del lavoro, sarà tradotto in ciascuna delle lingue degli Stati in cui sono presenti società del Gruppo EDF. Solo la versione in lingua francese sarà opponibile alla Direzione e alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Le questioni relative all'interpretazione e/o alla traduzione del presente accordo saranno di competenza esclusiva del Comitato di Dialogo per la Responsabilità Sociale del Gruppo EDF.

Notifica, deposito e pubblicità dell'accordo

Il presente accordo sarà oggetto, per iniziativa della Direzione, delle formalità di notifica, deposito e pubblicità previste dal Codice del lavoro francese.

ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA:

A: PARIGI

DA

Il Presidente e Direttore Generale di EDF

E le seguenti organizzazioni sindacali:

CFE-CGC, rappresentata da

CFDT, rappresentata da

CGT-FO, rappresentata da

CGT, rappresentata da

UNISON, rappresentata da

Prospect, rappresentata da

Unite, rappresentata da

GMB, rappresentata da

FGTB (CGSP-Gazelco), rappresentata da

ACV-CSC-BIE, rappresentata da

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL, rappresentate da

E le seguenti organizzazioni sindacali mondiali:

IndustriALL Global Union, rappresentata da

ISP, rappresentata da

ALLEGATO

Funzionamento del comitato di monitoraggio dell'accordo

Denominato Comitato di Dialogo sulla Responsabilità Sociale: CDRS

Il CDRS è presieduto dal Presidente di EDF SA o suo/sua rappresentante dovutamente incaricato/a, che può farsi assistere da dirigenti del Gruppo.

Il Comitato è così composto:

- In rappresentanza della direzione delle società del Gruppo: uno staff manageriale composto da rappresentanti delle principali aree del campo di applicazione dell'accordo.
- Rappresentanti dei lavoratori designati dalle loro organizzazioni sindacali.
- Rappresentanti delle federazioni sindacali mondiali.

Per le società del Gruppo EDF in Europa

- In Francia,

I membri delle organizzazioni sindacali rappresentative delle società del Gruppo in Francia

8 rappresentanti,

- 2 rappresentanti della CFE-CGC,
- 2 rappresentanti della CFDT,
- 2 rappresentanti della CGT-FO,
- 2 rappresentanti della CGT,

- Nel Regno Unito: 4 rappresentanti,

- 1 rappresentante di Unite
- 1 rappresentante di GMB
- 1 rappresentante di Prospect
- 1 rappresentante di Unison

- In Italia 2 rappresentanti

- In Belgio 2 rappresentanti

- 1 rappresentante di FGTB Gazelco
- 1 rappresentante di ACV CSC BIE

- In Germania 2 rappresentanti

Per le società del Gruppo EDF in Asia Pacifico: 1 rappresentante

Per le società del Gruppo EDF sul continente americano: 2 rappresentanti
(1 per il Nord America e 1 per l'America Latina)

Per le società del Gruppo EDF in Africa e Medio Oriente: 1 rappresentante

Le federazioni sindacali mondiali del nostro settore operativo, firmatarie dell'accordo, sono associate al CDRS e nominano ognuna un rappresentante, ossia (in caso di firma unanime):

IndustriALL Global Union 1 rappresentante

ISP (Internazionale dei Servizi Pubblici) 1 rappresentante

Per un totale di 24 rappresentanti

Il segretario del Comitato Aziendale Europeo è membro di diritto del CDRS.

In caso di indisponibilità, possono essere sostituiti.

Il Comitato può invitare degli esperti a partecipare alle riunioni, per i punti all'ordine del giorno che lo giustificano e di comune accordo con i membri.

Le evoluzioni del Gruppo potrebbero far entrare nel perimetro dell'Accordo aziende e sindacati rappresentativi con sedi in paesi o aree geografiche non ancora rappresentati nel CDRS. In tal caso, la composizione del CDRS verrà riesaminata tra i rappresentanti dei lavoratori e i rappresentanti della direzione e dovrà essere oggetto di discussione.

Per un efficace funzionamento dell'accordo è preferibile una stabilità dei membri.

L'applicazione dell'insieme di tali regole relative alla composizione del CDRS deve essere compatibile con una dimensione ragionevole dell'organo, in modo da preservarne l'efficacia. Di conseguenza, qualora tale organo dovesse toccare la soglia di 30 membri, si dovrà obbligatoriamente procedere a una ridefinizione delle regole di composizione del CDRS tramite stipula di una clausola integrativa, al fine di mantenere invariato il numero dei componenti.

Il comitato funziona secondo i seguenti principi:

- Riunioni plenarie

Il CDRS si riunisce almeno una volta all'anno in sessione plenaria di una giornata. L'assemblea plenaria è preceduta da una riunione preparatoria di una giornata. Potrà essere organizzata una sessione di resoconto (debriefing). Si potranno indire riunioni eccezionali a richiesta dalla maggioranza dei membri, con l'accordo del Presidente.

Il Comitato di pilotaggio e la Direzione definiranno congiuntamente l'ordine del giorno delle plenarie, consultando i membri del CDRS.

Inoltre, su iniziativa di una delle parti, potranno essere organizzate anche riunioni a distanza, tramite conferenze telefoniche e/o Webinar, con l'obiettivo di proporre una conferenza correlata alle tematiche dell'accordo e di permettere ai rappresentanti del personale di riferire riguardo alla situazione sul campo. È prevista un'informazione regolare in caso di eventi attinenti alle tematiche dell'accordo.

- Comitato di pilotaggio

In linea con la composizione del Gruppo, è costituito inizialmente da 11 rappresentanti: 4 per la Francia, 1 per il Belgio, 1 per il Regno Unito, 1 per l'Italia, 1 per la Germania, dal Segretario del CDRS e da 2 rappresentanti delle federazioni sindacali mondiali. Tale comitato si riunirà fisicamente almeno 2 volte l'anno per preparare la riunione plenaria. Se necessario, saranno organizzate riunioni a distanza, in formato conferenza telefonica o webinar.

Il Comitato di pilotaggio terrà informati i membri del CDRS in tempo utile sulle future riunioni e affronterà questioni sollevate dai membri del CDRS nel suo ordine del giorno.

Le missioni dei membri del Comitato di pilotaggio sono:

- Lavorare su questioni di merito
- Condividere con i membri della Direzione nell'intervallo tra le riunioni per approfondire le tematiche (buone prassi o problematiche)
- Preparare i lavori della plenaria
- Preparare azioni o iniziative che saranno realizzate dal CDRS.

I membri del Comitato di pilotaggio e la Direzione lavoreranno in modo proattivo per organizzare

congiuntamente le attività.

- Segretario

Il segretario del CDRS, eletto ogni due anni durante la riunione plenaria dell'organo, ha il compito di coordinare i lavori dei membri del CDRS. Possono votare soltanto i membri presenti. L'elezione si effettua a maggioranza dei voti. In caso di parità, si procederà a un secondo turno. In caso di nuova parità, sarà organizzato un sorteggio.

- Tempo assegnato

I rappresentanti dei lavoratori designati per partecipare alle sedute del CDRS usufruiscono di 2 giorni per preparare ciascuna riunione plenaria del CDRS, nonché di un monte ore per partecipare alla plenaria (2 giorni per plenaria), al monitoraggio dell'accordo (1 giorno/anno) e alle conferenze telefoniche tematiche (2 giorni/anno).

A titolo complementare, i membri del Comitato di pilotaggio fruiscono di 1,5 giorni per partecipare a ciascuna riunione del Comitato e di 1 giorno/mese per la loro attività.

A titolo complementare, il Segretario fruisce di 1 giorno al mese per il monitoraggio dell'accordo e di 2 giorni per preparare ciascuna riunione del CDRS.

A quanto precisato qui sopra si aggiungono i tempi di trasferta, se del caso.

È attribuito a tutti i membri del CDRS un monte ore complessivo pari a 20 giorni (esclusi i tempi di trasferta, ove tali iniziative lo richiedano) per realizzare le iniziative specifiche inerenti all'accordo di responsabilità sociale decise dai membri (comunicazioni interne e visite in loco concernenti l'accordo di responsabilità sociale). I membri del CDRS debitamente designati potranno utilizzare questo tempo per consultare i lavoratori e i loro rappresentanti, per realizzare colloqui con i Responsabili delle RU di società del Gruppo e portare a termine progetti concreti di responsabilità sociale basati sui mandati proposti dai membri e approvati dalla direzione, o ancora per qualsiasi trasferta in società del Gruppo al fine di osservare le pratiche di RSI poste in essere dal Gruppo.

	Circostanze	Giorni assegnati
Membro del CDRS	Preparazione di ciascuna plenaria	2 giorni/plenaria
	Plenaria del CDRS	2 giorni/plenaria
	Monitoraggio dell'accordo	1 giorno/anno
	Conferenze telefoniche e webinar	2 giorni/anno
Membri del Comitato di pilotaggio dell'accordo	Tempo riunione del Comitato di pilotaggio	1,5 giorni/riunione
	Monitoraggio dell'accordo	12 giorni/anno
Segretario	Monitoraggio dell'accordo	12 giorni/anno
	Tempo di preparazione	2 giorni/riunione
Per tutti i membri	Interventi occasionali sul campo	20 giorni/anno per tutti i membri

Se le circostanze le richiedono, il tempo assegnato sarà riesaminato.

- Finanziamento dei costi

EDF SA si fa carico dei costi direttamente legati al monitoraggio dell'accordo sulla responsabilità sociale (riunioni del CDRS, riunioni del Comitato di pilotaggio, riunioni del Segretariato, conferenze telefoniche e via web, interpretariato e traduzioni). Le spese di viaggio sono a carico delle società del Gruppo.

- Formazione

I membri del CDRS avranno la possibilità di formarsi sulle tematiche oggetto del presente accordo-quadro mondiale, con un tempo assegnato adeguato che permetta loro di svolgere efficacemente la propria missione. La Direzione a livello Corporate finanzia le formazioni appropriate per i rappresentanti dei lavoratori membri del CDRS che necessitano di una formazione linguistica in francese o inglese, in funzione dei fabbisogni espressi. Potranno essere proposte formazioni collettive e individuali.

- Lingue di lavoro

Le lingue di lavoro sono il francese e l'inglese.

Tutte le relazioni presentate al comitato - almeno quelle in forma scritta - dovranno essere redatte in lingua francese o inglese.

Durante i periodi di sviluppo delle competenze linguistiche, sarà assicurato l'interpretariato nelle diverse lingue in occasione delle riunioni plenarie.

In funzione della composizione del CDRS, si potrà discutere e decidere di comune accordo l'aggiunta