

**ACCORDO EUROPEO
DEL GRUPPO GDF SUEZ
RELATIVO ALL'UGUAGLIANZA PROFESSIONALE
TRA UOMINI E DONNE**

TRA

GDF SUEZ S.A., la cui sede sociale è sita al numero 1, place Samuel de Champlain, a La Défense (92930), e le sue filiali che soddisfano le condizioni di cui all'Articolo 2 dell'Accordo, rappresentate congiuntamente dal Signor Gérard Mestrallet nella sua veste di Amministratore delegato di GDF SUEZ S.A.,

E

di seguito denominate congiuntamente le "**Parti**".

Premessa

Facendo seguito alla firma dell'accordo mondiale sui diritti fondamentali, il dialogo sociale e lo sviluppo sostenibile, GDF SUEZ e le parti sociali europee desiderano sviluppare il dialogo sociale nel campo della responsabilità sociale e più specificatamente nel campo dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne.

La politica di responsabilità sociale risponde alla duplice esigenza di solidarietà e corretta gestione delle risorse umane. La promozione delle pari opportunità, della pari retribuzione e della diversità dei dipendenti è un imperativo per GDF SUEZ.

Ribadendo:

- che l'uguaglianza tra uomini e donne è un diritto umano fondamentale riconosciuto a livello sia internazionale che comunitario;
- che l'uguaglianza tra uomini e le donne è uno dei cinque valori sui quali si fonda l'Unione europea, che essa è tenuta ad integrare in tutte le sue attività¹;
- che la Carta dei diritti fondamentali² sottolinea questa uguaglianza e vieta qualsiasi discriminazione sessuale.

Riconoscendo:

- che i diritti comunitari e nazionali che vietano la discriminazione sessuale e incoraggiano l'uguaglianza di trattamento nel campo del lavoro, tra cui l'uguaglianza di retribuzione tra uomini e donne a parità di lavoro o a lavoro di pari valore;
- che l'impegno di GDF SUEZ e delle organizzazioni sindacali di instaurare a tutti i livelli l'uguaglianza tra uomini e donne,

hanno contribuito all'aumento del numero di donne sul mercato dell'occupazione, alla garanzia di una migliore educazione e alla riduzione delle differenze di retribuzione tra uomini e donne.

¹ articoli 2 e 3 del Trattato sull'Unione europea, articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

² articolo 23

Rammaricandosi tuttavia:

- che le differenze di retribuzione tra uomini e donne sussistono in numerosi settori;
- che, sul mercato dell'occupazione, le donne siano sempre sovrarappresentate nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nelle funzioni decisionali³;

Le parti convengono che è pertanto necessario prendere nuove disposizioni, come indica la strategia comunitaria in materia di uguaglianza tra uomini e donne 2010-2015, particolarmente per quanto concerne l'uguaglianza salariale e l'accesso delle donne alle funzioni decisionali.

La politica di uguaglianza professionale tra uomini e donne si articola intorno a due assi principali:

- lottare contro la discriminazione per realizzare le pari opportunità e il pari trattamento;
- promuovere l'occupazione mista, come fonte di ricchezza per l'azienda.

L'uguaglianza professionale contribuisce alla performance economica e sociale del Gruppo, alla sua coesione nonché all'evoluzione delle mentalità nella società civile.

GDF SUEZ, in quanto protagonista nella vita dei suoi dipendenti, dei suoi clienti e dei suoi fornitori, deve impegnarsi fermamente e visibilmente a favore delle pari opportunità e deve applicare concretamente questo principio, fattore determinante di attrattività e fidelizzazione per tutti questi attori.

Con il presente accordo, GDF SUEZ e i sindacati firmatari intendono andare oltre le legislazioni nazionali ed europee.

³ In tutta l'Unione europea, le differenze di stipendio orario tra uomini e donne sono del 17,4 % (fonte Eurostat).

ARTICOLO 1 - Oggetto dell'accordo

L'uguaglianza professionale tra uomini e donne:

- è un impegno dell'azienda che implica delle questioni giuridiche, dei modi di vita, un'organizzazione del lavoro e delle politiche di sviluppo professionale (tra cui la valutazione delle competenze);
- è anche una preoccupazione delle parti sociali che implica un dialogo sociale su questo tema;
- integra dei temi analoghi a quelli della lotta alla discriminazione, in particolare relativamente all'uguaglianza salariale, e intende far scomparire il fenomeno detto "soffitto di vetro"⁴ per far sì che l'evoluzione della carriera delle donne sia equivalente a quella degli uomini e fondata unicamente sulle loro competenze professionali;
- induce il Gruppo ad interrogarsi sull'organizzazione e la flessibilità del lavoro per favorire l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata dei dipendenti, promuovendo al tempo stesso lo sviluppo delle performance delle società che lo costituiscono.

L'oggetto del presente accordo è definire le condizioni che permettono di limitare ed eliminare le disparità ingiustificate, laddove sono riscontrate, e quindi di raggiungere:

- le pari opportunità tra uomini e donne;
- la pari retribuzione tra uomini e donne, tenendo conto di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione a pari condizioni di lavoro;
- un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne così come per gli uomini.

Il Gruppo GDF SUEZ si impegna a questo proposito a fare evolvere le mentalità e i comportamenti.

Il Gruppo incoraggia tutte le sue filiali a far sì che l'organico rifletta le diverse componenti della società, per permettere una maggiore diversità. Le donne fanno parte di tali componenti e, benché occupino un posto sempre maggiore nel mondo professionale, non sono sufficientemente rappresentate a tutti i livelli dell'azienda.

⁴ Insieme di barriere invisibili create da pregiudizi e stereotipi e di modalità di funzionamento organizzative che possono frenare la carriera delle donne.

Le parti convengono di agire simultaneamente sulle diverse leve di azione citate nel presente accordo allo scopo di lottare contro i preconcetti e promuovere l'uguaglianza professionale tra uomini e donne nell'ambito del Gruppo.

La diversità dei paesi rappresentati nel perimetro europeo di GDF SUEZ offre una grande ricchezza e l'opportunità di affermare gli impegni del Gruppo. Per concretizzare tali impegni e prendere in considerazione le differenze culturali, sociali, economiche e normative occorre seguire un approccio volontarista e pragmatico.

ARTICOLO 2 – Campo applicativo dell'accordo

Il presente accordo si applica alla società GDF SUEZ SA nonché a tutte le sue filiali integrate globalmente nel perimetro di consolidamento di GDF SUEZ o che sono detenute per oltre il 50%, su riserva del rispetto del criterio di influenza dominante nell'Unione europea e nell'EFTA (Associazione europea di libero scambio).

Sarà anche diffuso nelle filiali dei paesi candidati all'Unione europea che dovranno rispettarne le disposizioni quando entreranno a far parte dell'Ue. Tuttavia, se un'organizzazione sindacale dell'azienda lo richiede, deve essere organizzata una riunione con la Direzione aziendale per discutere sull'eventuale applicazione volontaria di questo accordo, presso le società interessate.

ARTICOLO 3 – Piano di azioni e impegni

3.1 Piano di azioni

Ogni società con oltre 300 dipendenti deve elaborare un piano di azione in cui sono sviluppate tutte le tematiche del presente accordo entro 12 mesi dalla firma dello stesso e con inclusi degli obiettivi precisi. Tale piano sarà oggetto di una concertazione nell'ambito di una commissione che riunisce le parti sociali delle società interessate (rappresentanti sindacali e/o comitati aziendali in funzione delle normative del paese in questione) prima della sua attuazione.

Il piano di azione verrà monitorato annualmente insieme con la commissione di cui sopra sulla base degli indicatori fissati in appendice 2 per analizzare il tasso di realizzazione degli

obiettivi. Le parti sociali potranno proporre delle azioni che mirano a conseguire gli obiettivi prefissati ed attuare gli interventi correttivi quando necessario.

Le presenti disposizioni non rimettono ovviamente in causa le norme nazionali o delle disposizioni convenzionali più restrittive che potrebbero già esistere.

Le società con più di 150 dipendenti e meno di 300 dipendenti devono applicare le disposizioni di questo articolo entro un termine di 24 mesi dopo la firma dell'accordo.

3.2 Impegni volti a fare evolvere le mentalità e i comportamenti

La responsabilità del rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne è a carico dell'azienda.

Tuttavia, il successo di questa politica dipende principalmente dall'evoluzione delle mentalità e dei comportamenti di tutti (Direzione, manager, Risorse Umane, rappresentanti del personale e dei dipendenti) riguardo al posto degli uomini e delle donne sia nella sfera professionale che personale. A tale proposito, un dialogo sociale costruttivo, regolare a tutti i livelli facilita suddette evoluzioni. Tale dialogo permette di garantire che gli obiettivi di uguaglianza tra uomini e donne sono pienamente integrati in tutti i contratti collettivi, sia a livello del gruppo che a quello delle sue filiali.

Il Gruppo sosterrà le iniziative innovative che migliorano i sistemi di orientamento scolastici e professionali a vantaggio delle donne.

3.3 Comunicazione / coinvolgimento del management

Il Gruppo si impegna a dare comunicazione del presente accordo a:

- tutti i suoi dipendenti allo scopo di sensibilizzarli alle questioni relative all'uguaglianza professionale;
- i dirigenti delle filiali interessate dal perimetro definito all'articolo 2 allo scopo di incoraggiarli a curare l'applicazione del presente accordo, ed in particolare alle reti RU nei paesi interessati. Il Gruppo si impegna a perseguire e sviluppare i programmi formativi sulle pari opportunità inclusa l'uguaglianza professionale tra uomini e donne;
- i rappresentanti del personale e delle organizzazioni sindacali delle filiali interessate dal perimetro di cui all'articolo 2.

- un seminario di lancio europeo sarà organizzato entro 6 mesi dalla firma dell'accordo in coordinamento con le federazioni europee. Questo seminario riunirà alcune parti sociali, la direzione e dei rappresentanti della funzione risorse umane dei paesi interessati.

ARTICOLO 4 – Garantire le pari opportunità all'assunzione

Le assunzioni sono una delle migliori leve per promuovere l'occupazione mista, fonte di dinamismo per le aziende. Inoltre, la crescita del fabbisogno dovuta alle evoluzioni demografiche previste (pensionamento della generazione del baby boom) offre l'opportunità di rafforzare tale diversità.

Al 31 dicembre 2011, le donne rappresentano il 19,1 %⁵ degli effettivi, con variazioni sostanziali secondo i paesi, i rami e le categorie professionali.

GDF SUEZ si impegna a diversificare gli incarichi aperti alle donne e a promuovere una migliore rappresentanza femminile in tutti i mestieri del Gruppo. In particolare verrà incoraggiata la presenza delle donne nei mestieri tecnici e, viceversa, le attività con forte presenza femminile saranno valorizzate e rese più attraenti sia per gli uomini che per le donne.

Inoltre, il Gruppo desidera sviluppare la formazione in alternanza scuola/lavoro che è anch'essa uno dei vettori che permette di sviluppare l'occupazione mista.

Il Gruppo e le sue entità si impegnano affinché le donne che lavorano per il Gruppo svolgano un ruolo attivo nelle azioni volte a valorizzare i mestieri presso i giovani.

Inoltre, nel quadro della procedura di assunzione, il Gruppo si impegna a rispettare i principi seguenti:

- Curare la presentazione dell'offerta di lavoro (precisazione sistematica Uomo/Donna). Nel redigere le offerte di lavoro, evitare gli stereotipi sui mestieri o sulle loro presunte caratteristiche (disponibilità, mobilità);
- Nel capitolato destinato ai fornitori esterni incaricati delle assunzioni, prendere in considerazione le esigenze del Gruppo in materia di uguaglianza professionale, in

⁵ Reporting sociale gruppo "Mondo"

particolare richiedendo di presentare almeno una candidatura femminile le cui qualifiche corrispondono all'incarico sulla lista proposta alla filiale quando possibile;

- Il Gruppo si impegna a verificare la non discriminazione nelle procedure di assunzione ed eventualmente ad attuare le misure correttive. A riguardo, GDF SUEZ ricorda che i criteri per l'assunzione devono essere basati sui titoli di studio, la competenza, le qualifiche e l'esperienza. Pertanto, una persona non può essere esclusa dal processo di assunzione per via del proprio sesso, dell'apparenza fisica, dell'origine sociale o culturale, del cognome, del luogo di residenza o di nascita, dell'età, di una disabilità, delle convinzioni politiche e religiose, dell'orientamento sessuale, dell'appartenenza ad un sindacato o di attività sindacali;
- Lo stato di gravidanza (reale o supposto) di una candidata non può essere preso in considerazione per rifiutare un'assunzione; il Gruppo si vieta di ricercare qualsiasi informazione riguardo allo stato di gravidanza della candidata;
- Si ricorda il principio del diritto europeo secondo il quale il principio di uguaglianza non impedisce il mantenimento o l'adozione di misure che prevedono degli specifici vantaggi a favore del sesso sotto-rappresentato in materia di occupazione, lavoro e remunerazione (articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

Obiettivo del Gruppo: la percentuale delle donne assunte deve essere superiore o uguale al 30% delle persone assunte con contratto a durata indeterminata entro il 31 dicembre 2015⁵ conformemente al principio europeo di cui sopra.

ARTICOLO 5 - Per una parità donne/uomini nell'evoluzione della carriera

Il Gruppo si impegna a sostenere maggiormente il percorso professionale delle donne per tutto l'arco della loro carriera, allo scopo di incoraggiarne l'accesso a tutti gli incarichi di responsabilità dell'azienda e raggiungere l'obiettivo di uguaglianza uomini-donne.

Il Gruppo si impegna a favorire la mobilità interna volontaria per incrementare l'occupazione mista e facilitare le passerelle tra mestieri diversi.

⁵ Reporting sociale gruppo "Mondo"

Il Gruppo si impegna a garantire l'occupazione delle donne durante la maternità e al termine del congedo per maternità (nonché agli uomini o alle donne in caso di congedo per adozione). Prima dell'inizio del congedo, il dirigente incontra il o la dipendente per preparare il periodo di assenza e la sua sostituzione temporanea. Al ritorno del dipendente, il dirigente lo/la incontra nuovamente per fare una sintesi dei fatti più rilevanti accaduti durante la sua assenza, e per discutere sulla sua ripresa dell'attività. A seconda della durata dell'assenza, potrà essere realizzato se necessario un bilancio professionale. Questi principi si applicano anche in caso di congedo parentale.

Il Gruppo si impegna a prendere le misure necessarie affinché le donne in gravidanza o in fase di allattamento possano beneficiare di una riorganizzazione provvisoria delle condizioni di lavoro (soprattutto nel caso di esposizioni a sostanze nocive) e/o del tempo di lavoro quando quest'ultimo comporta un rischio per la loro sicurezza o la loro salute.

Al termine del congedo di maternità, paternità o adozione, il dipendente ha il diritto di reintegrare il proprio posto di lavoro o un posto di lavoro equivalente a delle condizioni che non siano meno favorevoli e di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro cui avrebbe avuto diritto durante il periodo di assenza.

Il Gruppo si impegna ad accertarsi che il criterio dell'uguaglianza tra uomini e donne sia preso in considerazione al momento del miglioramento delle condizioni e dei posti di lavoro (per esempio, per le attrezzature di protezione personali, gli indumenti, etc...) I luoghi di lavoro devono essere adeguati sia agli uomini che alle donne. Le valutazioni della salute, della sicurezza e dei rischi devono prendere in considerazione la problematica uomini-donne e analizzare e valutare l'incidenza specifica delle condizioni di lavoro sulle donne.

GDF SUEZ incoraggia l'accesso delle donne ad incarichi dirigenziali, compresi gli organi decisionali come il consiglio di amministrazione, e più ampiamente agli incarichi di management.

Obiettivo del Gruppo: almeno il 25% delle donne deve svolgere un incarico di quadro dirigente con contratto a durata indeterminata rispetto al numero complessivo di quadri dirigenti entro il 31 dicembre 2015⁶ conformemente al principio europeo ricordato all'articolo 4.

⁶ Reporting sociale gruppo "Mondo"

ARTICOLO 6 - Per pari condizioni di accesso alla formazione professionale

Il Gruppo si impegna a dare maggiore priorità alla formazione professionale delle donne in quanto essa rappresenta un motore dell'evoluzione della loro carriera.

Nell'ambito di ogni filiale del Gruppo devono essere garantite pari condizioni di accesso alla formazione professionale. Il tasso di partecipazione delle donne sarà analizzato in particolare rispetto al tasso di donne presenti nella categoria professionale in questione. Tale analisi sarà integrata all'azione di monitoraggio di cui all'articolo 3.1.

ARTICOLO 7 - Promuovere le reti di donne e mentoring

Allo scopo di facilitare l'accesso ad alti livelli di responsabilità ed infrangere il “soffitto di vetro”, il Gruppo sta sviluppando delle reti femminili e attuando progressivamente un sistema di mentoring⁷. Le donne che occupano delle posizioni dirigenziali sono incoraggiate a condividere la loro esperienza con gli studenti delle scuole e delle università.

ARTICOLO 8 - Rappresentanza del personale

Gli enti sindacali firmatari si impegnano a promuovere la presenza delle donne per raggiungere una proporzione che sia come minimo pari alla proporzione delle donne nella filiale in questione nelle istanze di rappresentanza del personale e nelle organizzazioni sindacali.

Questo si basa anche sul riconoscimento, da parte della Direzione, dell'importanza del dialogo sociale e del ruolo delle parti sociali (istanze di rappresentanza del personale e organizzazioni sindacali).

⁷ Reporting sociale gruppo “Mondo”

⁸ Nel mentoring, un **mentore**, che è una persona, uomo o donna, degna di fiducia con alle spalle una ricca e varia esperienza, si occupa di un **mentee**. Il mentore guida, aiuta e motiva il mentee trasmettendo in modo proattivo tutta la sua esperienza imprenditoriale ed il suo know-how.

Obiettivo del Gruppo: Allo scopo di promuovere la partecipazione delle donne ai vertici delle istanze di rappresentanza, gli enti sindacali firmatari si impegnano ad adoperarsi affinché, in occasione del rinnovo dei mandati del CAE previsto nel 2013, la percentuale delle donne sia almeno pari alla proporzione delle donne nell'organico di ciascun paese al 31/12/2012.

ARTICOLO 9 – Pari retribuzione a pari prestazioni e competenze

Una retribuzione uguale tra gli uomini e le donne al lavoro, in relazione allo stipendio di base, alle retribuzioni legate ai risultati e agli altri vantaggi, è un elemento determinante dell'uguaglianza tra gli uomini e le donne nella società, che ha ripercussioni sulla pensione e sull'equilibrio vita professionale/vita privata.

Un sistema di retribuzione trasparente, che riguardi l'insieme degli effettivi, trasmette segnali positivi sui valori e i metodi di lavoro aziendali. Un sistema equo e non discriminatorio riflette buone pratiche manageriali e contribuisce efficacemente alla realizzazione degli obiettivi commerciali, incoraggiando la massima produttività presso tutti i dipendenti.

Le eventuali pratiche salariali direttamente o indirettamente discriminatorie devono essere cercate e, ove esistenti, eliminate.

Sulla base dei dati disponibili, le società del Gruppo si impegnano a realizzare i seguenti punti:

9.1 Gestione progressiva degli eventuali scostamenti

Il Gruppo si impegna a raggiungere l'obiettivo della pari retribuzione tra uomini e donne e a mantenerla sul lungo termine. Le entità del perimetro definito ai sensi dell'articolo 2 si impegnano ad attuare le misure necessarie per riassorbire gli scostamenti riscontrati, in termini di retribuzione, a parità di competenze e grado di responsabilità per uno stesso incarico o un incarico di pari valore.

Questo impegno fa parte del piano di azione di cui all'articolo 3.1.

Le nuove assunzioni devono rispettare una perfetta uguaglianza salariale uomo-donna a pari competenze e per un incarico equivalente o di pari valore.

Nell'ipotesi in cui si riscontri una situazione individuale di discriminazione salariale, tale situazione dovrà essere trattata entro un termine massimo di 3 mesi con eventuale effetto retroattivo.

9.2 Fare in modo che la maternità non incida negativamente sugli aumenti individuali degli stipendi e sulla quota variabile

GDF SUEZ si impegna a far sì che i congedi per maternità non abbiano alcuna conseguenza negativa sullo stipendio o sull'evoluzione della carriera delle donne interessate.

A tale proposito, le Direzioni delle Risorse Umane si accerteranno che i periodi di maternità non abbiano ripercussioni negative sugli aumenti di stipendio individuali e sulla determinazione della quota variabile della retribuzione.

9.3 Gestione dei dipendenti part-time

Un'attenzione specifica è rivolta alla remunerazione dei dipendenti a tempo parziale, che sono per la maggior parte di sesso femminile, per far sì che l'evoluzione professionale di tali dipendenti sia analoga a quella dei dipendenti a tempo pieno.

La candidatura dei dipendenti a tempo parziale presentata per posti a tempo pieno sarà oggetto di un attento esame.

ARTICOLO 10 - Un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata

Trovare un equilibrio tra vita professionale e vita personale non è una questione che interessa solo le donne. I dipendenti di sesso maschile che desiderano svolgere un ruolo più attivo nella loro vita familiare possono essere osteggiati, nell'ambito della loro società, sia a livello della direzione o dei loro stessi colleghi.

Il Gruppo si sforza di ricercare per i propri dipendenti un migliore equilibrio tra vita personale e vita professionale tenendo conto della grande diversità delle situazioni familiari. Tale obiettivo richiede in priorità una riflessione sulle modalità di organizzazione del lavoro e una politica innovativa che tenda a migliorare la qualità della vita sul posto di lavoro.

Le politiche e le azioni portate avanti a tale proposito devono essere adattate alle esigenze dei lavoratori, considerando il fatto che tali esigenze variano nel corso della vita, e che gli orari di

lavoro prolungati e/o irregolari impediscono di conciliare vita professionale e vita privata. Le condizioni di lavoro devono essere predisposte in modo tale da consentire ai dipendenti di adempiere i loro obblighi familiari nei confronti dei loro ascendenti e discendenti, e i loro doveri di cittadini....

Per garantire un accesso equo a questo equilibrio tra vita professionale e personale, il congedo parentale⁹ e/o di paternità per gli uomini deve essere considerato normale ed auspicabile, e questo a tutti i livelli aziendali.

Le società del Gruppo devono assicurarsi, di comune intesa, insieme con le rispettive parti sociali, che nessuna disposizione convenzionale contribuisca all'idea che la donna è l'unica ad assumere l'onere della famiglia.

Da un punto di vista culturale, è importante far evolvere le mentalità sul fatto che essere genitore è una questione che tocca sia gli uomini che le donne.

Nell'ambito del monitoraggio di cui all'articolo 3.1, si verificherà che tali principi vengano applicati e che siano sviluppate le iniziative volte a sostenere la parentalità. Inoltre, sarà svolto uno studio a livello europeo per esaminare i regolamenti esistenti sul congedo parentale e il congedo di paternità a livello di ciascun paese dell'Unione europea. Questo studio sarà trasmesso entro 6 mesi dalla firma dell'accordo all'istanza di livello europeo prevista all'articolo 14, per essere esaminato durante la riunione annuale di controllo del presente accordo.

ARTICOLO 11 – Prevenzione della molestia sessuale

Il Gruppo ricorda che il comportamento intempestivo a connotazione sessuale, o un altro comportamento fondato sul sesso atto a ledere la dignità dell'uomo e della donna al lavoro è contrario al principio dell'uguaglianza di trattamento. Questi principi sono ricordati nell'ambito della Carta Etica del Gruppo.

In questo ambito, la rete dei deontologi, in collegamento con il management e le Direzioni interessate, può agire per prevenire qualunque molestia sessuale e, qualora detta molestia si

⁹Conformemente alla Direttiva europea 2010/18/UE del consiglio dell'08/03/2010 sul congedo parentale.

producesse, garantire l'immediata attuazione di procedure atte a risolverla e ad evitare che si ripeta.

Ovviamente, ciò non impedisce di far intervenire altre persone dell'azienda a cui il dipendente potrebbe desiderare di rivolgersi, come il management, le Risorse Umane o le Organizzazioni Sindacali.

ARTICOLO 12 - Riorganizzazioni

Quando vengono svolte delle riorganizzazioni, siano esse interne o relative ad esternalizzazioni di attività, l'azienda si impegna ad assicurarsi del trattamento non discriminatorio dei dipendenti.

ARTICOLO 13 - Fornitori e subappaltanti

Conformemente all'accordo mondiale sui diritti fondamentali, il dialogo sociale e lo sviluppo sostenibile, l'azienda si impegna ad assicurarsi che i suoi fornitori e subappaltanti rispettino i principi di uguaglianza tra uomini e donne.

ARTICOLO 14 - Monitoraggio dell'accordo

Una volta all'anno, l'applicazione del presente accordo verrà valutata da una commissione di controllo a livello europeo, composta da rappresentanti della Direzione, delle federazioni sindacali europee firmatarie e da una delegazione sindacale che riunisce rappresentanti delle società del gruppo GDF SUEZ dei diversi paesi dell'Unione Europea.

Questa commissione di controllo sarà composta da un numero equivalente di uomini e donne e non supererà i 20 membri (esclusi i rappresentanti della Direzione).

Questo controllo annuale sarà realizzato sulla base degli indicatori fissati in appendice 1, ricavati dalla rendicontazione sociale del Gruppo con l'appoggio di un esperto esterno definito congiuntamente dalla Direzione e dalle federazioni sindacali europee.

In caso di controversia (mancato rispetto dell'accordo e della sua applicazione) e se il processo locale di discussione non si risolve con un accordo, la pratica può essere presentata alle Federazioni europee corredata da tutti i documenti necessari relativi alla controversia. Verrà allora organizzata una riunione tra una delegazione delle federazioni europee e la direzione, onde esaminare il caso e studiare le opportune misure per trovare una soluzione a detta controversia.

ARTICOLO 15 - Clausola di non regresso

Le clausole del presente accordo non possono in nessun caso costituire un motivo valido per limitare gli obblighi sul tema dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne già previsti dalle leggi nazionali, europee e/o le convenzioni collettive locali .

ARTICOLO 16 - Interpretazione e revisione

Considerato che l'accordo sarà tradotto in diverse lingue, si conviene che solo la versione redatta in francese (versione firmata) farà fede tra le parti firmatarie. Le questioni di interpretazione relative al presente accordo sono di competenza unicamente del comitato di monitoraggio indicato all'articolo 14 di cui sopra.

Le parti firmatarie potranno modificare il presente accordo in conformità con le disposizioni degli articoli L. 2222-5, L. 2261-7 e L. 2261-8 del Codice del Lavoro francese.

ARTICOLO 17 - Entrata in vigore e durata dell'accordo

Il presente accordo entrerà in vigore il giorno della sua firma.

L'accordo è concluso per una durata iniziale determinata fino al 30 giugno 2016.

Le parti si riuniranno durante il primo semestre 2016 per fare un bilancio globale dell'accordo, verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti. In seguito a questa valutazione l'accordo potrà essere rinnovato o rivisto previo consenso tra le parti.

ARTICOLO 18 – Deposito dell’accordo e altre eventuali formalità

Il presente accordo sarà depositato, ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli L. 2231-6 e D. 2231-4 e successivi del Codice del Lavoro francese presso l’unità territoriale di Parigi (DIRECCTE – Ile-de-France).

Inoltre, un esemplare dell’accordo sarà depositato presso la cancelleria del Tribunale del lavoro (Conseil de Prud’hommes) di Parigi, nella circoscrizione in cui è ubicata la sede sociale di GDF SUEZ SA.

Parigi, lì giugno 2012

Per GDF SUEZ SA e le sue filiali che rispondono alle condizioni definite all’articolo 2 dell’accordo;

Gérard MESTRALLET

E le federazioni sindacali europee:

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan-Willem GOUDRIAAN	Philippe HENDRICKX

I partecipanti al Gruppo Speciale di Trattativa:

Per la Germania,

Gabriele LEIBECKE

Per l'Austria,

Manfred DIETL

Per la Francia,

Yves LEDOUX	Agatta CONSTANTINI	Brigitte LEAURANT
Isabelle GUIHARD	Gérard BAUER	
Laurine EUGENIE	Guy MASMONTTEIL	Martine BREGEARD

Per il Belgio,

Robert VAN PASSEN	Wilfried GEMELS	Constant KOUMBOUNIS
--------------------------	------------------------	--------------------------------

Per la Spagna,

Josep Maria RODES GENOVES	Jordi VERA PAÑELLA
--------------------------------------	---------------------------

Per l'Ungheria,

Dénes HORVÁTH

Per l'Italia,

Barbara PETTINE

Per la Norvegia,

Torhild LUNDE

Per i Paesi Bassi,

<u>Henk AALBERS</u>	<u>Henk HUMMELMAN</u>
----------------------------	------------------------------

Per la Polonia,

Leszek KASIŃSKI

Per la Repubblica Ceca,

Pavel RŮŽIČKA

Per la Romania,

Daniel GLEVAN

Per il Regno Unito,

Sue BARBER

Per la Svezia,

Knut OTTER

APPENDICE 1 INDICATORI SULL'UGUAGLIANZA PROFESSIONALE

INDICATORI A LIVELLO DEL GRUPPO E PER PAESE (con almeno 1.000 dipendenti)

Ripartizione dei dati per sesso:

1. Numero di uomini rispetto al numero di donne
2. Rapporti (%)
3. Categorie socioprofessionali (Operai/Impiegati, Tecnici superiori, Quadri dirigenti)
4. Totale

1. Condizioni di lavoro generali

a) Effettivi

- Contratti a durata indeterminata e contratti a durata determinata
- Fasce di età

b) Tempo di lavoro e organizzazione del lavoro

- Lavoro a tempo pieno o a tempo parziale

c) Congedo di paternità e parentale (indicatore non sessuato)

d) Assunzione

e) Partenze

- Partenze per motivo (rendicontazione sociale)

2. Retribuzione

a) Stipendi lordi annui

3. Formazione

a) Numero di ore di formazione

Precisione: Questi indicatori provengono dal Reporting Sociale del Gruppo. Non possono essere divulgati all'esterno del Gruppo.

APPENDICE 2
INDICATORI SULL'UGUAGLIANZA PROFESSIONALE
INDICATORI A LIVELLO AZIENDALE (più di 150 dipendenti)

Ripartizione dei dati per sesso:

1. Numero di uomini rispetto al numero di donne
2. Rapporto (%)
3. Categorie socioprofessionali (Operai/Impiegati, Tecnici superiori, Quadri dirigenti)
4. Totale

1. Condizioni di lavoro generali

- a) Effettivi
 - Contratti a durata indeterminata e contratti a durata determinata
 - Fasce di età

- b) Tempo di lavoro e organizzazione del lavoro
 - Tempo pieno o tempo parziale
 - Disponibilità, lavoro notturno, lavoro atipico compreso il fine settimana, lavoro ciclico

- c) Congedo di maternità, paternità e parentale
 - Numero di congedi di maternità
 - Numero di uomini e donne che prendono un congedo parentale, numero di congedi di paternità

- d) Assunzione

- e) Partenze
 - Partenze per motivo (rendicontazione sociale)

- f) Promozioni
 - Numero di cambiamenti di categoria socioprofessionale

2. Remunerazione

- a) Stipendi lordi annuali medi riuniti per categoria (da precisare localmente), Remunerazione fissa e variabile

3. Formazione

- a) Numero di ore di formazione

4. Altre condizioni di lavoro

- a) Assenze malattia (ore)

Premessa	2
ARTICOLO 1 – Oggetto dell’accordo.....	4
ARTICOLO 2 – Campo applicativo dell’accordo	5
ARTICOLO 3 – Piano di azioni e impegni	5
3.1 Piano di azioni	5
3.2 Impegni volti a fare evolvere le mentalità e i comportamenti	6
3.3 Comunicazione / coinvolgimento del management.....	6
ARTICOLO 4 – Garantire le pari opportunità all’assunzione	7
ARTICOLO 5 – Per una parità donne/uomini nell’evoluzione della carriera	8
ARTICOLO 6 – Per pari condizioni di accesso alla formazione professionale.....	10
ARTICOLO 7 – Promuovere le reti di donne e mentoring	10
ARTICOLO 8 – Rappresentanza del personale.....	10
ARTICOLO 9 – Pari retribuzione a pari prestazioni e competenze	11
9.1 Gestione progressiva degli eventuali scostamenti	11
9.2 Fare in modo che la maternità non incida negativamente sugli aumenti individuali degli stipendi e sulla quota variabile	12
9.3 Gestione dei dipendenti part-time	12
ARTICOLO 10 - Un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata	12
ARTICOLO 11 – Prevenzione della molestia sessuale.....	13
ARTICOLO 12 - Riorganizzazioni	14
ARTICOLO 13 – Fornitori e subappaltanti	14
ARTICOLO 14 – Monitoraggio dell’accordo.....	14
ARTICOLO 15 – Clausola di non regresso	15
ARTICOLO 16 - Interpretazione e revisione.....	15
ARTICOLO 17 – Entrata in vigore e durata dell’accordo.....	15
ARTICOLO 18 – Deposito dell’accordo e altre eventuali formalità	16