

PROTOCOLLO DI ACCORDO RELATIVO AL RINNOVO DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO DEL GRUPPO EIFFAGE

TRA I SOTTOSCRITTI

Da una parte:

Il Gruppo EIFFAGE, 3-7 Avenue de l'Europe, 78140 VELIZY VILLACOUBLAY,
rappresentato da: Louis-Marie Tandeau de Marsac, Direttore Relazioni Sociali

E,

dall'altra:

I rappresentanti del Comitato aziendale europeo con mandato negoziale per il rinnovo dell'accordo:

PREAMBOLO

La costruzione dell'Unione europea, la ripartizione delle attività del Gruppo EIFFAGE in Europa e la volontà di garantire l'informazione e l'eventuale consultazione dell'insieme dei lavoratori del Gruppo e dei loro rappresentanti hanno indotto le parti sociali del Gruppo EIFFAGE ad istituire un Comitato aziendale europeo.

Le parti firmatarie, pur ricordando che i principi fondamentali, le competenze e le regole di funzionamento del Comitato aziendale europeo EIFFAGE sono stati fin dall'inizio i garanti della sua reale efficacia, hanno voluto apportare alcune modifiche all'accordo del 30 dicembre 2016 per consolidare l'efficienza di tale organo, che costituisce un anello di congiunzione indispensabile per il mantenimento e lo sviluppo del dialogo sociale a livello europeo.

Consapevoli dell'importanza che riveste il Comitato aziendale europeo, le parti firmatarie, migliorando il funzionamento di tale organo, intendono rafforzare gli scambi tra la Direzione e i rappresentanti dei lavoratori.

A seguito degli scambi intercorsi, le parti hanno deciso, conformemente all'articolo 7 dell'accordo del 30 dicembre 2016, di concludere un nuovo accordo, che sostituisce gli accordi precedenti.

Il presente accordo integra le disposizioni contenute nella direttiva n. 2009/38/CE del 6 maggio 2009, recepita nel diritto francese con ordinanza del 20 ottobre 2011.

Esso è applicabile all'insieme delle società del Gruppo situate nell'Unione europea e nello Spazio economico europeo, di cui EIFFAGE SA è l'impresa controllante ai sensi dell'articolo L – 2331-1 del Codice del Lavoro.

ARTICOLO 1 - MISSIONE DEL CAE

Il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE è l'unico organo di dialogo sociale del Gruppo che garantisce il diritto dei propri lavoratori all'informazione e alla consultazione a livello europeo.

Nell'ambito delle sue competenze, definite all'articolo 3 del presente accordo, e ferme restando le prerogative della Direzione del Gruppo o delle aziende che lo compongono, il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE è un luogo di scambio e di dialogo destinato a consentire:

- L'informazione dei lavoratori, definita quale trasmissione di dati da parte della direzione del Gruppo ai rappresentanti dei lavoratori, che consenta loro di venire a conoscenza dell'argomento trattato e di valutarlo; l'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentiranno in particolare ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione del Comitato aziendale europeo o del suo comitato ristretto.
- La consultazione, definita come l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di vedute tra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione del Gruppo nei tempi, secondo modalità e con un contenuto che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere, in base alle informazioni ricevute ed entro un termine ragionevole, un parere relativo alle misure proposte in quanto oggetto della consultazione, che potrà essere considerato in seno al Gruppo.

Questi scambi regolari, rispettosi dei valori del Gruppo, riguardano questioni di natura transnazionale, che si presentano nell'ambito dell'Unione europea e dello Spazio economico europeo, qualora siano coinvolti l'insieme del Gruppo EIFFAGE o almeno due imprese o stabilimenti del Gruppo ubicati in due Stati membri. Ciò significa che vanno incluse le questioni che, indipendentemente dal numero di Stati membri interessati, risultano essere importanti in virtù dell'entità del loro potenziale impatto (o che comportano trasferimenti di attività tra Stati membri), così come definito all'articolo 3.2 c) del presente accordo relativo alle circostanze eccezionali.

Si ricorda che le questioni transnazionali che riguardano entità del Gruppo al di fuori dell'Unione europea e dello Spazio economico europeo non sono contemplate dal presente accordo. Il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE non può sostituirsi alle strutture di rappresentanza del personale esistenti nei paesi che rientrano nel presente accordo, né rimettere in discussione le competenze riconosciute alle strutture di rappresentanza del personale dalle legislazioni nazionali, che restano le istituzioni preposte alla consultazione sui problemi nazionali o locali di loro competenza.

ARTICOLO 2 - COMPOSIZIONE

2.1 – Designazione dei rappresentanti

Il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE è composto dai rappresentanti dei dipendenti delle società del Gruppo con un organico superiore a 50 lavoratori, secondo le regole di ripartizione e di designazione definite in appresso.

I membri del Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE devono essere in possesso di un mandato elettivo di rappresentanti del personale o di un mandato sindacale. I membri

vengono designati in conformità con i termini del presente accordo, dell'allegato 1 e sulla base della legislazione nazionale di ciascun Paese.

Tali criteri sono stati oggetto di valutazione alla data di ricevimento di ciascuna designazione da parte della Direzione delle relazioni sociali. Superato il termine di tre mesi dal ricevimento di ciascuna designazione, nel corso del quale potrà essere oggetto di contestazione, tale designazione sarà considerata conforme. In caso di non conformità della designazione, la contestazione potrà essere presentata solo a seguito di un tentativo di mediazione con il comitato ristretto.

Si procederà ad una nuova designazione dei membri titolari nei seguenti casi:

- ✓ cessione dell'azienda ove il mandato è esercitato;
- ✓ cambiamento eventuale di appartenenza sindacale;
- ✓ perdita del o dei mandati di rappresentanza del personale o sindacale;
- ✓ riduzione del personale inferiore alla soglia di 50 dipendenti, valutata su dodici mesi consecutivi nell'impresa considerata.

Il numero di mandati effettivi per Paese dipende dal personale per ciascun Paese:

- ✓ Da 50 a 1.500: 1
- ✓ Da 1.500 a 3.000: 2
- ✓ Da 3.000 a 10.000: 3
- ✓ Da 10.000 a 20.000: 4
- ✓ Da 20.000 a 30.000: 5
- ✓ + di 30.000: 9

La ripartizione dei mandati effettivi per Paese è indicata nell'allegato 1.

La delegazione di ciascun paese dovrà tenere conto dei diversi mestieri e stabilimenti, per poter contare sulla rappresentanza di un massimo di mestieri.

Nell'ambito del presente accordo, il numero dei rappresentanti dei dipendenti e la ripartizione dei seggi a seconda dei Paesi e delle società potranno essere oggetto di revisione in funzione dell'evoluzione della ripartizione dell'attività del Gruppo EIFFAGE.

Ogni delegazione avrà rappresentanti dei diversi rami o imprese e farà in modo che tutte le categorie socio-professionali siano rappresentate.

Per promuovere la diversità e assicurare una migliore rappresentanza del personale femminile nell'ambito del Comitato, la delegazione di quest'ultimo rispetterà la proporzione di uomini e di donne impiegati dal Gruppo nel perimetro dell'accordo. Il numero di rappresentanti donne, sia titolari che supplenti, così ottenuto sarà arrotondato per eccesso al numero intero più vicino.

Per la durata dell'accordo, ogni nuovo paese in cui il Gruppo si insediasse e il cui organico nazionale consentisse una rappresentanza in seno al Comitato potrà integrarsi ad esso, con riserva che la sua integrazione venga preliminarmente discussa e accettata dal comitato ristretto, d'accordo con il Presidente.

Ad ogni modo, il Comitato Aziendale Europeo non potrà avere più di 30 membri.

2.2 – Durata del mandato

Il mandato dei rappresentanti nel Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE decorre dalla data di applicazione del presente accordo e termina alla scadenza del presente accordo, fermo restando il rispetto delle condizioni di validità di cui al punto 2.1.

Tale mandato può essere prorogato per la durata delle negoziazioni di un nuovo accordo, come previsto dall'articolo 6.

2.3 – Membri supplenti

I supplenti, a pari numero, sono designati nelle stesse condizioni, allo stesso tempo e per la stessa durata dei rappresentanti titolari e osservatori. I supplenti hanno diritto alle stesse informazioni scritte dei membri titolari.

Si ricorda che solo i membri titolari sono convocati alle riunioni da parte della Direzione alle quali partecipano con voto deliberativo. Tuttavia, in caso di assenza, il membro titolare potrà essere sostituito dal membro supplente.

Nel caso di indisponibilità temporanea di un membro titolare, il supplente diventerà titolare per la durata dell'indisponibilità. In caso di indisponibilità concomitante del supplente, un altro supplente dello stesso paese può sostituirlo.

Nel caso in cui un membro titolare diventi definitivamente indisponibile, il supplente diventerà titolare per la durata del mandato che rimane da effettuare. Si procederà alla designazione di un nuovo membro supplente per coprire la durata del mandato rimanente.

2.4 – Membri osservatori

Nel caso in cui il perimetro del Gruppo EIFFAGE si estenda ai paesi in fase di adesione all'Unione europea e nell'attesa della loro integrazione nell'UE, un seggio di membro osservatore potrà essere attribuito ad ogni paese interessato, alle condizioni previste nel comma 2 dell'articolo 2.1, previo accordo raggiunto tra il comitato ristretto e il Presidente.

Il seggio di osservatore diventerà di membro titolare una volta che il paese sarà entrato a far parte dell'Unione europea alle condizioni previste nel penultimo comma dell'articolo 2.1.

Qualora, nell'ambito della durata dell'accordo, un paese esca effettivamente dall'Unione europea, i mandati in corso saranno mantenuti fino alla conclusione della loro durata iniziale e la situazione del paese interessato verrà riesaminata tra le parti firmatarie.

2.5 – Segreteria e Comitato ristretto

In occasione della prima riunione, il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE eleggerà tra i suoi membri titolari una Segreteria. La Segreteria è obbligatoriamente costituita da un segretario, un tesoriere e tre membri. Il tesoriere è incaricato di gestire il bilancio del Comitato.

La Segreteria è il Comitato ristretto ed è costituita perlomeno da tre membri provenienti da aziende situate al di fuori della Francia.

Un rappresentante designato dalla Federazione europea dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legno (FETBB) potrà assistere il comitato ristretto nell'esercizio delle sue funzioni e, previo accordo tra i membri dello stesso e il Presidente del Gruppo EIFFAGE, potrà partecipare alle riunioni.

Il comitato ristretto ha per missione, tra l'altro, di fungere da interlocutore abituale della Direzione del Gruppo, se del caso tramite il Segretario.

Il comitato ristretto assiste il Segretario nella preparazione dell'ordine del giorno delle riunioni, nonché dei verbali delle stesse.

Un regolamento interno consente di definire con precisione le regole operative del Comitato e della sua Segreteria, in particolare quelle relative alla tenuta della contabilità e alla

rendicontazione. Esso è adottato dal Comitato aziendale europeo alla prima riunione che segue il suo rinnovo.

2.6 – Presidenza

Le riunioni del Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE sono presiedute dal Presidente del Gruppo, o dal suo rappresentante designato, eventualmente assistito da tre collaboratori del Gruppo EIFFAGE.

ARTICOLO 3 - FUNZIONAMENTO

3.1 – Periodicità delle riunioni

Il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE si riunisce in sessione ordinaria due volte all'anno presso la sede del Gruppo, oppure in altro luogo, sempreché in questa seconda ipotesi il Presidente esprima il proprio accordo.

Le riunioni plenarie sono precedute, il giorno prima, da una riunione preparatoria convocata dalla Direzione.

Esse possono essere seguite immediatamente da una breve riunione “post-plenaria”, su iniziativa della Segreteria, per proseguire i dibattiti e i lavori, in assenza dei rappresentanti della Direzione. Questa riunione “post plenaria” dovrà tenere conto dei limiti di tempo imposti dagli orari di viaggio dei membri che, entro la fine della giornata, dovranno rientrare nei loro stabilimenti di provenienza.

Il comitato ristretto si riunisce almeno una volta ogni trimestre.

Tutti i membri convocati devono poter assistere alle riunioni.

In caso di circostanze particolari, si potrà fare puntualmente ricorso alla videoconferenza per le riunioni del Comitato e del Comitato ristretto.

3.2 – Informazione e consultazione del Comitato aziendale europeo

a - Informazione

Nell'ambito della sua missione definita all'articolo 1, il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE, al fine di permettere uno scambio di vedute e un dialogo, riceve regolarmente e periodicamente informazioni sulla situazione e sulle prospettive sociali, economiche e finanziarie del Gruppo nel quadro dell'Unione europea e dello Spazio economico europeo, che vertono su:

- la struttura del Gruppo EIFFAGE, le modifiche significative del suo perimetro, incluse le acquisizioni e le cessioni;
- i cambiamenti sostanziali relativi all'organizzazione del lavoro;
- l'evoluzione recente e probabile delle attività del Gruppo, i suoi assi strategici di sviluppo, la sua situazione economica;
- l'evoluzione e la situazione dell'organico (tabella relativa all'organico trasmessa tre volte l'anno);
- le politiche sociali, ambientali e di sviluppo sostenibile;
- il rapporto annuale, il rapporto sul clima, il piano d'azione sulla biodiversità del Gruppo ove esistenti;
- la partecipazione del Gruppo a grandi progetti europei;
- risultati del tasso di frequenza, tasso di frequenza assoluto e tasso di gravità.

Questo elenco non è tassativo, per cui il Comitato aziendale europeo può all'occorrenza sollecitare la Direzione del Gruppo a trasmettere informazioni complementari sulle questioni transnazionali, inclusi i cantieri internazionali del Gruppo.

In generale, e nello spirito di cui sopra, il comitato ristretto può richiedere, tramite il Segretario, che sia iscritto all'ordine del giorno delle sue riunioni ordinarie, d'accordo con il Presidente o il suo rappresentante designato, un punto specifico del precitato elenco per raccogliere informazioni preliminari, senza dover aspettare la riunione plenaria.

Queste informazioni infrannuali regolari devono contribuire a coinvolgere maggiormente il Comitato nell'attualità transnazionale e nelle evoluzioni del Gruppo. A seconda dei casi, esse consentiranno di valutare l'opportunità di approfondire i punti sollevati alla luce della missione del Comitato, ad esempio, se del caso, iscrivendoli all'ordine del giorno di una riunione successiva del Comitato o del comitato ristretto.

Per incoraggiare il dialogo sociale e agevolare l'espressione di un eventuale parere da parte del Comitato o del comitato ristretto, anche al di fuori delle circostanze eccezionali di cui più avanti, in caso di cambiamenti significativi della struttura del Gruppo e del suo perimetro, come indicato nel capoverso a) del presente articolo, la Direzione del Gruppo comunicherà le informazioni corrispondenti in fase progettuale (salvo nei casi in cui, eccezionalmente, non sia in grado di farlo, in buona fede).

b - Consultazione

Le parti ricordano che la consultazione di cui al precedente e ultimo paragrafo del capoverso a) del presente articolo consiste in uno scambio di vedute e in un dialogo tra i rappresentanti del personale e la Direzione: si tratta di un processo che deve consentire di discutere e di esprimere eventualmente un parere motivato, ad esempio in occasione delle riunioni plenarie del Comitato e delle riunioni del comitato ristretto, siano esse ordinarie o straordinarie. Questo dibattito viene preceduto da un'informazione corredata di dati scritti, trasmessa al comitato ristretto durante le riunioni ordinarie (quattro all'anno) o, se occorre, straordinarie, oppure al Comitato. Ciò consentirà al comitato ristretto o al Comitato di sollevare domande, formulare osservazioni ed esprimere un parere.

c - Casi di circostanze eccezionali

Per accompagnare in maniera utile le evoluzioni del Gruppo EIFFAGE, in caso di circostanze eccezionali che abbiano un impatto significativo sull'occupazione dei lavoratori del Gruppo in almeno due paesi integrati nel perimetro dell'Unione europea, se la Direzione del Gruppo non convoca direttamente una riunione plenaria, il comitato ristretto verrà previamente informato e convocato, nell'ambito di una riunione indetta dal Presidente del Comitato.

Le circostanze eccezionali sono definite, ai sensi del presente accordo, come qualsiasi evento di particolare rilevanza, connesso ad una decisione del Gruppo EIFFAGE e che riguardi:

- almeno due paesi appartenenti al perimetro del Comitato aziendale europeo e che implichi una percentuale significativa dell'organico di ciascuna entità considerata, quando si tratta di un problema occupazionale;
- un paese, ma quando tale evento, vista la sua importanza, abbia necessariamente un'incidenza nazionale o transnazionale accertata sull'organico, nello spirito qui contemplato.

L'informazione comunicata precedentemente ai membri del comitato ristretto in vista della riunione consiste in una relazione scritta, elaborata dalla Direzione. Per accelerare l'informazione, detta relazione è tradotta nelle lingue del comitato ristretto o del Comitato, a seconda dei casi.

I documenti predisposti saranno consegnati agli organi nazionali dei paesi interessati il prima possibile, nelle diverse lingue di lavoro del Comitato.

Fatto salvo l'accordo tra i membri del comitato ristretto e il Presidente, il comitato ristretto può farsi assistere da membri del Comitato aziendale europeo che rappresentano i paesi direttamente interessati da tali circostanze eccezionali e, se necessario, dagli esperti di loro scelta, nonché dal rappresentante della Federazione europea dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legno.

Fatto salvo l'accordo tra i membri del comitato ristretto e il Presidente, il comitato ristretto o un suo rappresentante possono recarsi nei siti, per raccogliere informazioni sull'operazione in questione.

Alla fine di tale riunione, il comitato ristretto può decidere, a maggioranza dei suoi membri e fatto salvo l'accordo con il Presidente, di indire una riunione straordinaria del Comitato aziendale europeo.

Inoltre, può essere indetta una riunione straordinaria di tale organo, su iniziativa del Presidente o su richiesta dei 2/3 dei membri, in caso di circostanze eccezionali – come precisato sopra – legate alla missione del Comitato aziendale europeo.

d – Interrelazione con gli organi locali

L'informazione del Comitato aziendale europeo o del comitato ristretto e, all'occorrenza, l'espressione del parere di tali organi nel quadro della consultazione lasciano impregiudicate:

- le prerogative della Direzione centrale e delle direzioni locali;
- eventuali procedure d'informazione e di consultazione degli organi nazionali e locali rese obbligatorie dalla loro rispettiva legislazione.

In caso si verifichino le circostanze eccezionali di cui alla precedente lettera c), l'informazione del Comitato o del comitato ristretto sarà concomitante a quella degli organi nazionali e locali. In altri casi, si darà la priorità all'informazione degli organi nazionali e locali. Come già indicato, il Comitato potrà sottoporre all'attenzione della Direzione, all'occorrenza, qualsiasi situazione specifica riscontrata a livello locale, al di fuori della Francia, in uno dei paesi contemplati dall'accordo.

3.3 – Ordine del giorno delle riunioni ordinarie

La data e il luogo della riunione sono comunicati ai membri titolari e ai supplenti un mese prima della riunione, per consentire ai rappresentanti eletti di fare il necessario per potervi partecipare.

L'ordine del giorno è deciso di comune accordo con il Presidente e il Segretario del Comitato. Esso viene trasmesso unitamente alla convocazione a ciascun membro, almeno 15 giorni prima della riunione, insieme ai documenti preparatori. In caso di riunione straordinaria, il termine è ridotto a 8 giorni. In via sperimentale, per l'intera durata del presente accordo, sarà possibile attivare una piattaforma elettronica dedicata allo scopo.

In occasione della prima riunione del Comitato, per l'elezione del comitato ristretto, del Segretario e della Segreteria, l'ordine del giorno è stabilito di comune accordo con il Presidente e il Segretario uscente del Comitato.

Se un membro del Comitato desidera inserire nell'ordine del giorno una questione che rientri nelle competenze del Comitato, deve trasmetterla tempestivamente al comitato ristretto. Il Segretario informa il Presidente a tale riguardo, il prima possibile. Il comitato ristretto e la Direzione del Gruppo non sono tenuti a prendere in considerazione tale questione, a meno che non rientri chiaramente nell'ambito di competenza del Comitato.

Ad eccezione dei casi specifici di cui alla lettera b) dell'articolo 3.2, l'ordine del giorno e il luogo delle riunioni ordinarie del comitato ristretto sono decisi dal Segretario. In funzione dell'ordine del giorno, il Presidente o il suo rappresentante designato possono partecipare a tali riunioni.

D'accordo con il Presidente o il suo rappresentante designato, le riunioni fuori sede del comitato ristretto possono prevedere uno scambio di opinioni con le direzioni locali dei paesi.

3.4 – Consulente

Il rappresentante designato della Federazione europea dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legno può partecipare alle riunioni plenarie e ai dibattiti, senza diritto di voto. Il Gruppo EIFFAGE si fa carico delle relative spese di viaggio e di soggiorno del rappresentante, attraverso il bilancio assegnato al Comitato.

3.5 – Lingua di lavoro del Comitato

La lingua di lavoro ufficiale del Comitato è il francese. Il testo redatto in francese serve da riferimento, in caso di problemi interpretativi.

3.6 – Verbali delle riunioni

Al termine di ciascuna riunione plenaria, il Segretario, assistito dal comitato ristretto, stenderà un verbale.

D'accordo con il Presidente o il suo rappresentante, il verbale è trasmesso ai membri (titolari, supplenti, osservatori ed esperti) del Comitato aziendale europeo, alle direzioni delle imprese del Gruppo EIFFAGE e alle segreterie degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori dei diversi comparti del Gruppo, entro un termine di tre mesi a decorrere dalla riunione. Esso viene inoltre messo a disposizione online sull'intranet del Gruppo.

Il verbale è tradotto nelle lingue utilizzate in seno al Comitato. Esso viene definitivamente adottato in occasione della riunione immediatamente successiva a quella del Comitato.

3.7 – Riservatezza

I membri del Comitato aziendale europeo di EIFFAGE e gli esperti che li assistono sono tenuti a mantenere la riservatezza in merito alle informazioni che hanno carattere riservato e che sono state comunicate loro come tali dal datore di lavoro. Quando un'informazione viene resa pubblica dalla Direzione del Gruppo, non è (o non è più) da considerarsi riservata.

Tale obbligo sussiste anche dopo la conclusione del loro mandato, o del loro intervento, perlomeno fintanto che le informazioni restano riservate. In generale, essi sono vincolati dal dovere di discrezione nei confronti degli ambienti esterni al Gruppo.

La Direzione si impegna altresì a trattare come riservate le informazioni comunicate come tali dai rappresentanti eletti.

Al fine di agevolare e di consentire l'informazione dei rappresentanti dei lavoratori che fanno parte degli organi nazionali e locali, le parti convengono di estendere, in taluni casi, il carattere riservato delle informazioni ai predetti organi nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, decisi di comune accordo con la Direzione e il Segretario del Comitato.

4.1 – Organizzazione delle riunioni

Il Gruppo EIFFAGE si fa carico direttamente, o tramite le sue filiali, delle spese attinenti allo svolgimento e all'organizzazione delle riunioni del Comitato aziendale europeo, ma anche di quelle del comitato ristretto, che si svolgono previa convocazione della Direzione del Gruppo.

In collaborazione con il comitato ristretto, la Direzione mette a disposizione i mezzi materiali e le risorse umane (logistica) necessari per garantire il corretto svolgimento di queste riunioni.

Il periodo di assenza necessario per partecipare alle riunioni è considerato orario di lavoro e non influisce sulle condizioni di rimborso e di retribuzione dei membri del Comitato.

Le parti si impegnano a favorire il ricorso alla videoconferenza per le riunioni del Comitato ristretto, al fine di ridurre gli spostamenti ed evitarne i disagi.

4.2 – Interpretariato e traduzioni

Per le riunioni plenarie del Comitato, la Direzione del Gruppo mette a disposizione, in collaborazione con il comitato ristretto, un servizio d'interpretariato nelle lingue del Comitato. L'interpretariato eventualmente necessario per le riunioni del comitato ristretto si limita alle lingue interessate.

In ogni caso, si prediligerà il ricorso ad interpreti locali.

La Direzione e il comitato ristretto opereranno di comune accordo per soluzioni che consentano di ridurre i costi delle traduzioni scritte. A questo riguardo, le modalità relative alla traduzione della relazione annuale dell'esperto saranno riesaminate nel corso del primo anno di applicazione dell'accordo. Si ricorda che dal 2016 le schede dei progetti di crescita esterna e di cessione sono redatti in una versione multilingue, pertanto non saranno più oggetto di traduzioni scritte.

4.3 – Monte ore

I membri del comitato ristretto dispongono del tempo necessario per lo svolgimento delle loro funzioni, entro un limite di 10 giorni all'anno (per esempio, 70 ore in Francia, data la durata legale del lavoro applicabile in detto paese). Il tempo necessario per partecipare alle quattro riunioni annuali del comitato ristretto non viene detratto da questo monte ore.

Gli altri membri titolari del Comitato dispongono di 5 giorni di delegazione all'anno (per esempio, 35 ore in Francia, data la durata legale del lavoro applicabile in detto paese).

Il tempo necessario per partecipare alle riunioni convocate dalla Direzione del Gruppo non viene detratto da questo monte ore. Peraltro, si terrà conto delle circostanze eccezionali.

4.4 – Bilancio di funzionamento

Un bilancio specifico di funzionamento è attribuito al Comitato, entro un limite di 60.000 euro all'anno, tasse escluse. Le spese di funzionamento straordinarie non coperte dal bilancio devono essere preventivamente concordate con la Direzione.

Il comitato ristretto, attraverso il Tesoriere, illustrerà una volta all'anno, in occasione di una riunione plenaria del Comitato, l'utilizzo che sarà stato fatto del bilancio.

Per motivi condivisi di ottimizzazione, le altre spese correnti di funzionamento del Comitato, non riprese nel bilancio specifico, sono oggetto di un monitoraggio costante da parte della Direzione del Gruppo e del comitato ristretto. Quest'ultimo si impegna a privilegiare, insieme alla Direzione, le alternative più semplici e meno costose.

D'altronde, il comitato ristretto dispone di un ufficio situato presso la sede del Gruppo, con un accesso alla rete WIFI GUEST, una linea telefonica internazionale e un abbonamento individuale ad internet.

Per le riunioni preparatorie e le formazioni, come anche per le riunioni del comitato ristretto, potranno essere messe a disposizione del Comitato le sale di riunione che si trovano presso la sede del Gruppo.

4.5 – Esperto

Il Comitato aziendale europeo del Gruppo EIFFAGE e la sua Segreteria possono farsi assistere da esperti di loro scelta.

Eccezionalmente, il perito contabile del Comitato potrà, su richiesta di quest'ultimo, farsi trasmettere, in una circostanza particolare, la contabilità delle imprese del Gruppo che rientrano nel perimetro dell'accordo, previo consenso della Direzione del Gruppo e secondo le modalità stabilite al riguardo dalla Direzione del Gruppo e dal comitato ristretto.

Il perito contabile partecipa alle riunioni plenarie. In occasione di una delle due riunioni plenarie annuali del Comitato, egli presenta la relazione annuale che ha redatto, ripercorrendo l'evoluzione dell'attività ed esaminando le prospettive del Gruppo.

Il Gruppo si fa carico dei costi relativi all'intervento degli esperti designati dal Comitato per assisterlo, purché questa assistenza sia necessaria all'espletamento dei suoi compiti, nel limite dell'importo annuale precedentemente convenuto alla data della firma dell'accordo.

In questo ambito, e ad eccezione del commercialista, il cui mandato è a tempo indeterminato, il ricorso a periti è vincolato alla natura e al contenuto specifico di uno o più punti inseriti all'ordine del giorno della riunione plenaria, o a tutto o parte della formazione. Proposto dal comitato ristretto, il perito risponde a uno o più bisogni specifici individuati d'intesa con la Direzione. Sarà oggetto di un capitolato d'onori o di un'espressione di bisogno e di una restituzione trasmessa a tutti i membri del Comitato e alla Direzione.

4.6 – Trasmissione dei documenti

In base alla politica del Gruppo sullo sviluppo sostenibile e al fine di agevolare l'informazione dei lavoratori delle filiali europee del Gruppo EIFFAGE tramite i membri del Comitato, una piattaforma elettronica sarà introdotta nel primo anno di applicazione dell'accordo.

Tale piattaforma, il cui uso sarà inizialmente riservato ai membri titolari e ai supplenti del Comitato e alla Direzione delle Relazioni industriali, sarà destinata a raccogliere l'insieme dei documenti, delle convocazioni, degli ordini del giorno, dei verbali e dei resoconti sintetici, nonché delle relazioni annuali per poterne dare diffusione. Essa sarà anche intesa a permettere uno scambio più fluido tra i membri del Comitato e la Direzione del Gruppo.

L'accesso a questa banca dati è *intuitu personae* poiché dipende dal mandato.

Qualsiasi documento trasmesso attraverso questo canale, almeno 15 giorni prima dello svolgimento della riunione, è considerato essere in possesso dei membri del Comitato, e non sarà pertanto necessario distribuire la documentazione al momento della riunione.

Le direzioni locali dovranno sincerarsi che i documenti trasmessi dalla Direzione del Gruppo siano stati ricevuti e che i membri titolari e supplenti del Comitato abbiano accesso alla piattaforma elettronica.

I Paesi Bassi e la Svizzera verranno integrati nell'accordo per tutta la durata, sulla base delle modalità progressive approvate insieme alla Direzione.

4.7 – Resoconti sintetici

Per accelerare e agevolare la trasmissione delle informazioni, il Segretario del comitato ristretto può elaborare, in collaborazione con la Direzione, brevi resoconti parziali delle informazioni, destinati ai rappresentanti del personale dei paesi:

- al termine delle riunioni plenarie del Comitato (tale resoconto è provvisorio, in quanto il verbale della riunione è il solo facente fede);
- al termine delle riunioni del comitato ristretto (esclusi i casi di circostanze eccezionali, di cui alla lettera c) del paragrafo 3.2, e i comitati ristretti convocati dalla Direzione, per i quali potrà essere redatto un verbale).

4.8 – Formazione

I membri titolari e i supplenti, nonché i membri osservatori, usufruiranno di una formazione di due giorni all'anno (esclusi i tempi di spostamento) sul contesto economico e sociale europeo, dispensata dall'Istituto sindacale europeo (*European Trade Union Institute*) e/o dalle Federazioni europee interessate dal presente accordo.

In caso di impedimento per motivi eccezionali, la formazione potrà essere rimandata all'anno successivo.

La formazione si svolge a latere di una riunione plenaria, secondo modalità decise di comune accordo tra i membri del comitato ristretto e la Direzione del Gruppo.

Le spese attinenti alla formazione potranno essere sostenute dalla Direzione del Gruppo, purché essa sia necessaria, e non dovranno superare un importo stimato a 30.000 euro all'anno, tasse escluse, al quale potrà aggiungersi un sostegno logistico, qualora la formazione venga organizzata presso la sede del Gruppo (sale di riunione, ecc.).

La formazione potrà includere altresì una visita dei cantieri del Gruppo. In questo caso, la scelta del cantiere sarà effettuata insieme alla Direzione del Gruppo.

Le parti convengono che i lavori e i risultati di un eventuale programma di formazione europeo pluriennale relativo al miglioramento del dialogo sociale sulla responsabilità sociale saranno esaminati dalla Direzione, una volta conclusosi il programma, e potranno essere presi in considerazione nel quadro del mandato successivo del Comitato.

4.9 – Tutela dei membri del Comitato

I membri del Comitato, dipendenti del Gruppo, usufruiscono di una tutela legata alla legislazione nazionale nell'ambito della quale rientrano, a titolo dell'esercizio del loro mandato di rappresentanti del personale.

La Direzione del Gruppo è informata preventivamente delle trasferte dei membri del Comitato dovute allo svolgimento delle loro funzioni. In questo contesto, i membri sono coperti da una polizza assicurativa Viaggi, a carico del Gruppo, in caso di trasferte internazionali nell'ambito dell'Unione europea e dello Spazio economico europeo.

ARTICOLO 5 - LEGGE APPLICABILE

La legislazione applicabile al presente accordo è quella francese.

Il presente accordo verrà depositato presso le autorità francesi.

In caso di divergenza d'interpretazione, fa fede il testo del presente protocollo in versione francese.

ARTICOLO 6 - DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo entra in vigore dal 22 novembre 2021; è concluso fino al 31 dicembre 2024.

Per tutta la sua durata potrà essere oggetto di revisione tra la direzione del Gruppo EIFFAGE e la maggioranza dei membri del Comitato Aziendale Europeo

La direzione del Gruppo e la maggioranza dei membri titolari del Comitato Aziendale Europeo possono decidere insieme di rinnovare o di rinegoziare il presente accordo. In questo caso, il Comitato costituisce il gruppo di negoziazione e, a maggioranza dei suoi membri, può affidare al proprio ufficio lo svolgimento delle negoziazioni con la Direzione: l'ufficio viene convocato dalla direzione alle riunioni di negoziazione e riferisce al Comitato sull'avanzamento delle stesse. Al termine, il nuovo accordo proposto dalla Direzione viene adottato a maggioranza dei membri del Comitato.

Qualsiasi rinegoziazione comporterà la proroga dei mandati per la durata delle negoziazioni, per un limite massimo di un anno a decorrere dalla prima convocazione del gruppo di negoziazione o dell'ufficio, in ogni caso fino al massimo al 31 dicembre 2025. Trascorso tale termine, si applicheranno le disposizioni legali relative al Comitato Aziendale Europeo.

Come qualsiasi eventuale accordo aggiuntivo di revisione, la validità del presente accordo è sottoposta all'adozione a maggioranza dei membri del Comitato, la quale verrà constatata con ogni mezzo.

ARTICOLO 7 - CONTROLLO - FUSIONI - ACQUISIZIONI

In caso di acquisizione, fusione o assunzione del controllo del Gruppo EIFFAGE da parte di un'impresa o di un gruppo di imprese, le parti convengono che il Comitato aziendale europeo continuerà a funzionare, fino all'istituzione di un nuovo Comitato aziendale europeo nel nuovo perimetro del Gruppo.

Fatto a Vélizy, il 09/09/2021

In 17 copie originali e riprodotte per le formalità di deposito nel numero di copie necessarie.

Per EIFFAGE, Louis-Marie Tandeu de Marsac

I membri del comitato ristretto con mandato negoziale:

Per la Germania

Per l'Italia

Per la Polonia

Per il Lussemburgo

Per la Spagna

Per il Belgio

Per il Portogallo

Per la Slovacchia

Per la Francia

Per le organizzazioni sindacali:

Per la FNSCBA-CGT

Per la FNCB-CFDT

Per Bati-Mat-TP CFTC

Per la CGT-FO

Per la CFE/CGC e la CEC

Per la FETBB

ALLEGATO 1

In considerazione del personale a tempo indeterminato e determinato in ogni Paese al 31 dicembre 2020, la ripartizione dei mandati titolari è stabilita come segue:

Francia:	Totale	9 mandati
Germania:	Totale	3 mandati
Belgio:	Totale	3 mandati
Spagna:	Totale	3 mandati
Ungheria:	Totale	1 mandato (da confermare)
Italia:	Totale	1 mandato
Lussemburgo:	Totale	1 mandato
Portogallo:	Totale	1 mandato
Polonia:	Totale	1 mandato
Paesi Bassi:	Totale	1 mandato
Svizzera:	Totale	1 mandato
Totale generale		25 mandati

Per la Francia, la ripartizione dei seggi per organizzazione sindacale è la seguente:

Organizzazioni sindacali	Numero
CFDT	3
CFE-CGC	1
CGT	3
CGT-FO	2
Totale	9

ALLEGATO 2



N. XX(20XX)

PROGETTO DI CRESCITA ESTERNA

SCHEDA DI PRESENTAZIONE

PROJEKT FÜR EXTERNES WACHSTUM – PRÄSENTATIONSDATEI
 EXTERNE-GROEIPROJECT – PRESENTATIEBLAD
 PROYECTO DE CRECIMIENTO EXTERNO - FICHA DE PRESENTACIÓN
 PROJET DE CROISSANCE EXTERNE – FICHE DE PRÉSENTATION
 PROJEKT WZROSTU ORGANICZNEGO - KARTA PREZENTACJI
 PROJETO DE CRESCIMENTO EXTERNO- FICHA DE APRESENTAÇÃO

■ ■ ■ ■ ■

▪ SOCIETÀ (UNTERNEHMEN – ONDERNEMING – EMPRESA – SOCIÉTÉ – ZAKŁAD – EMPRESA)	
▪ CAMPO DI ATTIVITÀ (GESCHÄFTSTÄTIGKEIT – ACTIVITEITENGEBIED - CAMPO DE ACTIVIDAD – DOMAINE D'ACTIVITÉ - SEKTOR DZIAŁALNOŚCI - ÁREA DE ATIVIDADE)	
▪ UBICAZIONE (STANDORT- VESTIGING – OMZET – IMPLANTACIÓN – IMPLANTATION – WDROŻENIE – IMPLANTAÇÃO)	
▪ VOLUME D'AFFARI (al 31.12) (GESCHÄFTSVOLUMEN - VOLUMEN DE NEGOCIOS – CHIFFRE D'AFFAIRES - OBROTY/VOLUME DE NEGÓCIOS)	♦ 20XX: ♦ 20XX: ♦ 20XX:
▪ RISULTATO NETTO (al 31.12) (NETTOERGEBNIS - NETTO RESULTAAT - RESULTADO NETO – RÉSULTAT NET - WYNIK NETTO - RESULTADO LÍQUIDO)	♦ 20XX: ♦ 20XX: ♦ 20XX:
▪ PERSONALE (al 31.12.20XX) (BELEGSCHAFT - PERSONEEL - PLANTILLA – EFFECTIFS - ZATRUDNIENIE – PESSOAL)	
▪ ORGANIZZAZIONE (ORGANISATION - ORGANISATIE - ORGANIZACIÓN - ORGANISATION - ORGANIZACJA – ORGANIZAÇÃO)	
▪ INTERESSE DEL PROGETTO (ZIEL DES PROJEKTS - BELANG VAN HET PROJECT - INTERÉS DEL PROYECTO - INTÉRÊT DU PROJET - KORZYŚCI Z PROJEKTU - INTERESSE DO PROJETO)	
▪ DATA PREVISTA DELL'OPERAZIONE (GEPLANTER TERMIN DES GESCHÄFTSVORGANGS - VOORZIENE TRANSACTIEDATUM - FECHA PREVISTA PARA LA OPERACIÓN - DATE ENVISAGÉE DE L'OPÉRATION - PROGNOZOWANA DATA OPERACJI - DATA PREVISTA PARA A OPERAÇÃO)	

XX.XX.20XX

Documento destinato esclusivamente ai membri del Comitato aziendale europeo e del Comitato di Gruppo, e sottoposto all'obbligo della riservatezza di cui all'articolo L.2325-5 e L.2342-10 del Codice del lavoro.

PROGETTO DI CESSIONE
SCHEDA DI PRESENTAZIONE
 VERÄUSSERUNG – PRÄSENTATIONSDATEI
 OVERDRACHT – PRESENTATIEBLAD
 CESIÓN - FICHA DE PRESENTACIÓN
 CESSION – FICHE DE PRÉSENTATION
 PRZENIESIENIE (CESJA) - KARTA PREZENTACJI
 CESSÃO - FICHA DE APRESENTAÇÃO
 ■ ■ ■ ■ ■

▪ SOCIETÀ (UNTERNEHMEN – ONDERNEMING – EMPRESA – SOCIÉTÉ – ZAKŁAD – EMPRESA)	
▪ CAMPO DI ATTIVITÀ (GESCHÄFTSTÄTIGKEIT – ACTIVITEITENGEBIED – CAMPO DE ACTIVIDAD – DOMAINE D'ACTIVITÉ - SEKTOR DZIAŁALNOŚCI - ÁREA DE ATIVIDADE)	
▪ UBICAZIONE (STANDORT- VESTIGING – OMZET – IMPLANTACIÓN – IMPLANTATION – WDROŻENIE – IMPLANTAÇÃO)	
▪ VOLUME D'AFFARI (al 31.12) (GESCHÄFTSVOLUMEN - VOLUMEN DE NEGOCIOS – CHIFFRE D'AFFAIRES - OBROTY/VOLUME DE NEGÓCIOS)	♦ 20XX: ♦ 20XX: ♦ 20XX:
▪ RISULTATO NETTO (al 31.12) (NETTOERGEBNIS - NETTO RESULTAAT - RESULTADO NETO - RÉSTULTAT NET - WYNIK NETTO - RESULTADO LÍQUIDO)	♦ 20XX: ♦ 20XX: ♦ 20XX:
▪ PERSONALE (al 31.12.20XX) (BELEGSCHAFT - PERSONEEL – PLANTILLA – EFFECTIFS - ZATRUDNIENIE – PESSOAL)	
▪ ORGANIZZAZIONE (ORGANISATION - ORGANISATIE - ORGANIZACIÓN - ORGANISATION - ORGANIZACJA – ORGANIZAÇÃO)	
▪ RAGIONI (GRÜNDE – REDENEN - FECHA DE LA CESIÓN – RAISONS – PRZYCZYNY – RAZÕES)	
▪ DATA PREVISTA DELL'OPERAZIONE (GEPLANTER TERMIN DES GESCHÄFTSVORGANGS - VOORZIENE TRANSACTIEDATUM - FECHA PREVISTA PARA LA OPERACIÓN – DATE ENVISAGÉE DE L'OPÉRATION - PROGNOZOWANA DATA OPERACJI - DATA PREVISTA PARA A OPERAÇÃO)	

XX.XX.20XX

Documento destinato esclusivamente ai membri del Comitato aziendale europeo e del Comitato di Gruppo, e sottoposto all'obbligo della riservatezza di cui all'articolo L.2325-5 e L.2342-10 del Codice del lavoro.