

ACCORDO INTERNAZIONALE
PER LA PROMOZIONE DEL DIALOGO SOCIALE E DELLA DIVERSITA'
E
PER IL RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO

TRA:

CARREFOUR, società anonima con sede legale al 33, avenue Émile Zola, 92100 BOULOGNE BILLAN COURT, Francia, identificata con il numero P.IVA 652 014 051 00724, R.C.S. NANTERRE, debitamente rappresentata dal Signor Georges PLASSAT, nella sua qualità di Presidente Direttore Generale, qui di seguito denominato

"CARREFOUR",

E

UNI Global Union, federazione sindacale internazionale con sede legale in Avenue Reverdil 8-10, 1260 NYON, SVIZZERA, debitamente rappresentata da Philip JENNINGS, in qualità di Segretario Generale, qui di seguito denominata

"UNI Global Union"

CARREFOUR e **UNI Global Union** qui di seguito denominate le "**Parti**".

Si è convenuto il presente accordo internazionale per la promozione del Dialogo sociale e della Diversità e per il rispetto dei Diritti fondamentali sul lavoro.

PREAMBOLO

Nel maggio 2001, **CARREFOUR** e la federazione sindacale internazionale **UNI (Union Network International)** da questo momento rinominata **UNI Global Union**) hanno sottoscritto un accordo internazionale relativo al rispetto dei diritti fondamentali sul lavoro.

Da quel momento, **CARREFOUR** e **UNI Global Union** mantengono rapporti costruttivi, concretati da un dialogo sociale continuo e da un approccio proattivo basato su proposte e sulla ricerca di soluzioni.

In questo spirito, dopo quasi 15 anni di pratiche comuni, le **Parti** hanno concordato di incontrarsi al fine di valutare e creare le condizioni favorevoli al perseguimento di tale dialogo attraverso l'attualizzazione delle disposizioni dell'accordo iniziale.

CARREFOUR riconosce la necessità di portare avanti la propria dinamica storica e culturale di dialogo e di crescita sociale. **CARREFOUR** riconosce inoltre l'importanza del ruolo delle organizzazioni sindacali e della rappresentanza del personale nel miglioramento o nella garanzia di standard di qualità per il personale del settore della vendita al dettaglio.

UNI Global Union riconosce a **CARREFOUR** la continua volontà di rispetto delle libertà fondamentali, la considerazione data ai propri collaboratori e alle loro condizioni di lavoro, nonché il suo impegno verso un rapporto e un dialogo sociale di qualità.

Insieme, **CARREFOUR** e **UNI Global Union** riconoscono che, nel contesto attuale di forte concorrenza presente nel settore del commercio globalizzato, il rendimento economico e lo sviluppo sociale sono essenziali per la competitività, la continuità e la crescita delle attività di **CARREFOUR**.

Le parti convengono quindi di giungere a un accordo in uno spirito di impegno reciproco.

In questo contesto, il presente accordo viene concluso tra "**CARREFOUR**" (1) e "**UNI Global Union**" (2) per la promozione del Dialogo sociale e della Diversità e del rispetto dei Diritti fondamentali sul lavoro.

1. Principi generali dell'accordo

Il presente accordo è teso alla creazione di un metodo di funzionamento efficace e al consolidamento di una mentalità comune e positiva nei rapporti sociali tra **CARREFOUR** e **UNI Global Union**, nella continuità dell'accordo internazionale **CARREFOUR-UNI** del maggio 2001.

Questo accordo si basa su un approccio reciproco proattivo e costruttivo. Per questa ragione e in linea con tale orientamento, le disposizioni non vanno considerate giuridicamente vincolanti per le **Parti**.

CARREFOUR e **UNI Global Union** sostengono che la crescita e la salute economica e finanziaria di **CARREFOUR** e delle sue entità sia un prerequisito per qualsiasi sviluppo dell'occupazione e delle condizioni sociali e retributive che inquadrano e stanno alla base del lavoro.

Le **Parti** riconoscono che l'oggetto stesso dell'attività di un'azienda è mettere a disposizione le risorse necessarie per assicurarne la sostenibilità, il funzionamento e lo sviluppo mediante l'investimento. Così, in un contesto d'economia mondializzata e di forte concorrenza nel settore d'attività del commercio e della distribuzione, le **Parti** s'impegnano a tenere come riferimento gli standard globali e/o locali in ambito sociale e a valutarli in relazione alla necessità per le entità di **CARREFOUR** di preservare la loro competitività nei mercati sui quali intervengono. D'altra parte, le entità di **CARREFOUR** intendono ugualmente favorire, per i loro dipendenti, un ambiente di lavoro e un equilibrio di vite (personale / professionale) di qualità.

Per "entità di CARREFOUR", s'intende le società integrate all'interno del Gruppo CARREFOUR e delle quali CARREFOUR ha il controllo e la gestione.

2. Promozione del dialogo sociale

Il Dialogo sociale fa parte della cultura di CARREFOUR.

CARREFOUR e UNI Global Union sostengono che l'ascolto e la concertazione siano vettori chiave della fiducia delle parti sociali, che promuovono il progresso individuale e collettivo.

2.1. Un dialogo sociale permanente e costruttivo.

Le **Parti** sono convinte che la loro relazione debba basarsi su un dialogo regolare e costruttivo.

Esse affermano che il dialogo e la concertazione rimangano i metodi migliori di risoluzione dei conflitti o delle divergenze di opinione. Per questo motivo, le **Parti** si impegnano a privilegiare la ricerca di soluzioni attraverso il dialogo rispetto a qualsiasi altra forma d'azione.

Concretamente, le parti intendono incontrarsi regolarmente e ogni qualvolta sia considerato necessario per cercare di comprendere le posizioni reciproche e trovare un compromesso soddisfacente nell'ambito dell'imprescindibile equilibrio economico e sociale.

Il dialogo sociale riguarda anche gli orientamenti strategici di **CARREFOUR** e delle sue varie società. Esso deve inoltre consentire un'informazione e uno scambio di opinioni sul contesto economico, sulle sfide e sulle conseguenze sociali.

Per quanto concerne le differenti entità di **CARREFOUR**, questo dialogo e gli impegni presi in questo contesto sono stabiliti all'interno della struttura locale interessata.

UNI Global Union s'impegna a invitare un rappresentante di **CARREFOUR** alle riunioni dell'Alleanza globale UNI Carrefour, per facilitare lo scambio regolare d'informazioni e per creare le condizioni per un dibattito sugli argomenti trattati, in particolare quelli indicati nel presente accordo.

Le **Parti** convengono inoltre che un dialogo sociale costruttivo richiede un comportamento idoneo di ciascuna delle parti, che promuova la risoluzione dei problemi nel rispetto degli interessi reciproci.

2.2. Un dialogo sociale nel rispetto della fama, dell'immagine e della riservatezza.

Al fine di creare un rapporto sociale di qualità, **CARREFOUR** e **UNI Global Union**, a proprio nome e a nome degli affiliati, garantiscono la riservatezza delle informazioni, delle discussioni e dei documenti oggetto di scambio o di comunicazione, qualora ciò sia esplicitamente richiesto da ciascuna delle parti.

La sottoscrizione del presente accordo deve contribuire alla qualità delle relazioni sociali. Non può portare a sfavorire **CARREFOUR**, sotto vari aspetti, rispetto ai suoi concorrenti globali o locali. L'immagine di **CARREFOUR** e delle sue attività viene rispettata.

L'utilizzo dei social network è inoltre subordinato agli strumenti di dialogo sociale promossi dal presente accordo

In questo contesto, la stampa e i social network sono utilizzati conformemente alla regolamentazione locale. Essi non possono essere utilizzati per trasmettere delle informazioni errate o parziali nei confronti di una qualsiasi delle parti.

3. Promozione del rispetto dei diritti fondamentali dei dipendenti delle entità di CARREFOUR

Nell'ambito di un modello di sviluppo sociale sostenibile e di un rapporto di lavoro costruttivo, CARREFOUR e UNI Global Union intendono rispettare i principi contenuti nelle convenzioni riconosciute a livello internazionale in materia di diritti sociali fondamentali.

CARREFOUR, Gruppo internazionale, conferma quindi gli impegni presi con l'accordo internazionale del maggio 2001.

Queste convenzioni e testi internazionali ai quali è stato fatto riferimento qui sopra, sono i seguenti:

- ***Impegni internazionali delle Nazioni Unite per la tutela e la promozione dei diritti umani:***
 - *Carta universale dei Diritti Umani.*
 - *Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne.*
 - *Principi di empowerment delle donne definiti dalle Nazioni Unite (WEP).*

- **Le convenzioni fondamentali dell'ILO che concernono:**
 - *la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale;*
 - *i principi della trattativa collettiva;*
 - *il lavoro forzato e l'abolizione del lavoro forzato;*
 - *il divieto di adibire al lavoro (età minima) e dello sfruttamento dei bambini*
 - *la lotta contro le discriminazioni ;*
 - *l'uguaglianza della remunerazione tra donne e uomini.*

Le convenzioni dell'ILO così mirate e vigenti alla data di conclusione del presente accordo, sono elencate al punto (3).

- ***I 10 principi del Patto Globale (Patto Global Compact) su iniziativa delle Nazioni Unite.***
- ***I Principi direttivi dell'OCSE per le imprese multinazionali.***
- ***I Principi direttivi delle Nazioni Unite sulle imprese e i Diritti Umani.***

CARREFOUR, conformemente al suo Codice di condotta, rispetta le leggi, le normative e gli accordi collettivi relativi alle condizioni sociali, di lavoro e di retribuzione dei propri dipendenti.

CARREFOUR è fermamente legata ai principi enunciati in questi testi e convenzioni così come a quelli delle disposizioni qui di seguito che sono state trattate. Tuttavia, **CARREFOUR**, si riserva il diritto di valutarne la loro applicazione e, laddove necessario, di adattarle laddove una regolamentazione locale (leggi, regolamenti, giurisprudenze,...) imponga delle disposizioni contrarie. In tal caso, **CARREFOUR** ne informerà **UNI Global Union**.

3.1. Libert  sindacale e protezione del diritto sindacale.

CARREFOUR e UNI Global Union riconoscono la necessit  di rispettare le normative internazionali e locali in materia di creazione di un sindacato o di adesione a un'organizzazione sindacale.

La presenza sindacale nelle strutture di **CARREFOUR**   una realt  storica.

Nel rispetto della regolamentazione di ciascun paese nel quale **CARREFOUR** esercita le sue attivit  e conformemente ai loro principi, le **Parti** riconoscono l'utilit  della presenza sindacale e la libert  di adesione dei dipendenti all'organizzazione sindacale che preferiscano.

CARREFOUR e UNI Global Union, a proprio nome e a nome delle organizzazioni sindacali a essa affiliate, rispettano la libert  dei dipendenti di aderire al sindacato che preferiscano, se quest'ultimo   legalmente costituito.

Il riconoscimento della libert  sindacale implica la facolt  di ciascun dipendente di aderire o meno a un'organizzazione sindacale. Tale scelta deve basarsi su un'informazione sindacale obiettiva e trasparente ai dipendenti. In nessun caso il dipendente potr  subire pressioni di qualsiasi tipo, finalizzate alla sua adesione o non adesione a un'organizzazione sindacale o alla rimessa in causa o alla compromissione della sua scelta di adesione ad un'organizzazione sindacale specifica.

Secondo la prassi gi  consolidata, quando un'organizzazione sindacale affiliata a **UNI Global Union** informa la Direzione di una delle societ  di **CARREFOUR** della sua intenzione di crearsi e di stabilirsi all'interno di questa struttura, nella misura in cui non sia gi  tuttavia presente un'organizzazione sindacale esistente, affiliata o meno a UNI Global Union, le parti rispetteranno il processo definito all'Allegato 1 del presente accordo.

L'organizzazione sindacale   riconosciuta finch  rimane in conformit  alle disposizioni legislative, regolamentari o convenzionali vigenti all'interno del suo paese relative al suo riconoscimento.

I rappresentanti del personale e le loro prerogative vengono rispettati.

3.2. Rispetto dei principi della contrattazione collettiva.

CARREFOUR, nell'ambito del dialogo sociale, agisce in rispetto dei propri obblighi locali in materia di contrattazione collettiva ai sensi delle disposizioni regolamentari locali e delle convenzioni internazionali.

CARREFOUR e UNI Global Union confermano la propria adesione all'impegno di trattative sociali costruttive con le organizzazioni sindacali, come definite nelle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

CARREFOUR e UNI Global Union affermano congiuntamente che il diritto alla contrattazione collettiva può essere esercitato all'interno di **CARREFOUR** senza timore di ritorsioni, repressioni o qualsiasi altra forma di azione, opposizione o discriminazione.

Le contrattazioni, nel caso siano a carattere locale, si condurranno esclusivamente all'interno dell'entità interessata dall'accordo previsto e fra le parti sociali di detta entità.

3.3. Lotta contro le discriminazioni e promozione della Diversità.

CARREFOUR e UNI Global Union s'impegnano a garantire il rispetto della diversità del personale all'interno delle proprie strutture.

La diversità dei profili e delle competenze (di seguito, "la Diversità") è una ricchezza e un fattore di rendimento per il Gruppo **CARREFOUR** e per le sue entità.

La Diversità è parte integrante del modello economico di **CARREFOUR**. Fin dalla sua istituzione, **CARREFOUR** si è impegnata a riflettere la diversità della società civile e delle comunità in cui opera. Con un centinaio di nazionalità, la Diversità all'interno di **CARREFOUR** è una realtà: il personale è composto da uomini e donne di ogni età, di ogni provenienza e con diverso background.

L'impegno di **CARREFOUR** sul tema della Diversità comprende la promozione della non discriminazione e delle pari possibilità, l'inserimento e il mantenimento dell'impiego dei lavoratori portatori di handicap nonché il rispetto dell'uguaglianza tra uomini e donne.

La specificità delle sue attività e dei suoi settori, la posizione dei suoi negozi in tutta la varietà del tessuto rurale e urbano e un approccio proattivo hanno storicamente favorito la Diversità presso **CARREFOUR**.

La Diversità si riflette nelle differenze di genere, età, origine, cultura, orientamento sessuale, nazionalità, opinione e credo, disabilità, situazione familiare, percorso di studi e appartenenza a un sindacato.

In nessun caso tali differenze potranno influenzare le decisioni in materia di assunzione, formazione, gestione delle carriere ed avanzamenti di carriera.

Da parte sua, **UNI Global Union** invita a una maggiore diversità nella rappresentazione sindacale e nel personale delle proprie affiliate.

CARREFOUR intende portare avanti e sviluppare la propria politica di accoglienza di dipendenti con disabilità basata sull'assunzione, l'integrazione, la conservazione dell'impiego e lo sviluppo professionale.

CARREFOUR concreta tale storico approccio proattivo con accordi o approcci locali, nonché attraverso partnership come la Convenzione sottoscritta con la Disability Network dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che mira a promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nel mondo.

CARREFOUR e UNI Global Union s'impegnano a garantire la parità professionale tra donne e uomini.

I principi di parità tra donne e uomini e di non discriminazione legata al sesso sono promossi, in particolare per quanto riguarda il processo di selezione e di reclutamento, la ripartizione delle mansioni, le promozioni, la retribuzione e la formazione professionale. Questi principi si applicano parimente alle eventuali modifiche delle condizioni di lavoro derivanti dal tipo di impiego, ai vantaggi sociali, ai termini per la risoluzione del contratto di lavoro e a qualsiasi altro aspetto che incide sulla vita professionale del lavoratore.

CARREFOUR si prefigge di promuovere la diversità all'interno del proprio personale a tutti i livelli, in particolare al livello di direzione e di quadri.

CARREFOUR sostiene i principi e promuove le proposte di azione illustrate nella dichiarazione comune del Comitato d'Informazione e di Concertazione Europeo CARREFOUR (CICE) per la parità tra donne e uomini (Allegato 2).

3.4. Un ambiente di lavoro sano e sicuro e condizioni di lavoro in rispetto delle norme.

CARREFOUR e UNI Global Union s'impegnano ad agire per tutelare la salute, la sicurezza e la qualità delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo.

La tutela delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro per tutti i collaboratori è una priorità per **CARREFOUR**.

Le parti si impegnano ad implementare azioni in favore del rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza in vigore.

CARREFOUR si assicura che le condizioni di lavoro dei propri dipendenti rispettino le Convenzioni dell'ILO descritte al punto (3) e le normative locali.

In questo contesto, **CARREFOUR** promuove l'attuazione d'iniziative volte a migliorare:

- le condizioni di benessere fisico, psichico e sociale dei dipendenti di ogni entità;
- la prevenzione dei rischi professionali e psicosociali;
- l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- la qualità di vita e l'ambiente di lavoro.

CARREFOUR s'impegna a promuovere e condividere le migliori prassi in materia al fine di facilitarne la diffusione.

Da parte sua, **UNI Global Union** impegna i propri affiliati a contribuire a tali sforzi segnalando i possibili miglioramenti e invitando i dipendenti al rispetto delle norme di prevenzione e protezione prescritte dalla regolamentazione locale o dalle direttive dell'entità del Gruppo **CARREFOUR** che li impiega.

4. Promozione presso i partner

CARREFOUR desidera che i suoi principali fornitori e subappaltatori rispettino i Diritti Umani e i Diritti Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Questo riguarda anche i nuovi franchise internazionali di **CARRAFOUR** fuori dall'Unione europea (4).

In questo contesto, **CARREFOUR** terrà **UNI Global Union** informata in merito alla natura delle azioni che si tradurranno nel modo seguente:

- L'approccio di **CARREFOUR** nei confronti dei propri **fornitori di prodotti a marchio distributore** porta all'attuazione di una metodologia per il controllo del rispetto dei diritti fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). **CARREFOUR** richiede ai propri fornitori di prodotti a marchio distributore di sottoscrivere la "Carta fornitori" e di rispettarla negli stabilimenti che fabbricano tali prodotti.
- **CARREFOUR** richiede ai suoi **nuovi franchise internazionali al di fuori dell'Unione Europea** di sottoscrivere la sua "Carta d'impegno per la protezione dei Diritti Umani". Per i franchise esistenti questo tema sarà affrontato al momento della negoziazione delle modifiche agli accordi esistenti. Si ricorda tuttavia che i franchise mantengono il controllo della loro impresa.

Queste Carte sono fondate sulle convenzioni fondamentali dell'ILO in materia di Diritti Umani, vertenti sui temi seguenti:

- il divieto del lavoro forzato;
- il divieto di adibire al lavoro i bambini;
- il rispetto della libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alle contrattazioni collettive;
- il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, di oppressione e di violenza;
- le retribuzioni decenti, benefit e condizioni di lavoro;
- la durata del lavoro;
- la salute e la sicurezza sul lavoro.

Ogni anno sarà organizzato un incontro specifico tra **CARREFOUR** e **UNI Global Union** sull'andamento di tale approccio.

Per quanto riguarda i fornitori di servizi, **CARREFOUR** basa la propria scelta, tra gli altri criteri, sulla loro capacità di fornire un servizio di qualità, sulla loro esperienza, affidabilità e reputazione, in particolare in termini di rispetto delle leggi e degli obblighi sociali.

5. Applicazione dell'Accordo

CARREFOUR e **UNI Global Union** s'impegnano a diffondere il presente accordo e a richiederne l'applicazione rispettivamente alle Direzioni delle varie entità delle quali essa ha il controllo e la gestione e all'insieme delle sue organizzazioni sindacali affiliate.

L'applicazione del presente accordo potrà essere realizzata, secondo le entità di **CARREFOUR**, per tappe successive.

Tale comunicazione pone l'enfasi sul rispetto delle disposizioni contenute nel presente accordo da parte di tutti i livelli di entrambe le organizzazioni.

Al fine di valutare l'attuazione e di gestire eventuali difficoltà relative all'attuazione del presente accordo, i rappresentanti di **CARREFOUR** e i rappresentanti di **UNI Global Union** si riuniranno due volte l'anno.

Tra un incontro e l'altro, la Direzione Rapporti sociali di **CARREFOUR** garantirà la continuità dei rapporti con **UNI Global Union**.

Le parti s'impegnano a informarsi reciprocamente, il prima possibile, delle eventuali difficoltà riscontrate nell'attuazione del presente accordo, al fine di trovare rapidamente una soluzione.

6. Risoluzione delle controversie

In presenza di controversie, relative all'interpretazione o all'applicazione del presente accordo tra una entità di **CARREFOUR** e **UNI Global Union**, che non possano essere risolte attraverso il dialogo sociale, le parti seguono la seguente procedura:

a) Contestazione da parte delle organizzazioni sindacali affiliate a UNI Global Union

1. La contestazione deve prima essere depositata presso la Direzione della società interessata.
2. Se la contestazione non viene risolta con la Direzione dell'entità interessata, l'organizzazione sindacale locale riconosciuta o il rappresentante di UNI Global Union può rivolgersi alla Direzione del Paese interessato.
Nel caso non fosse ancora stata costituita un'organizzazione sindacale, il rappresentante locale di **UNI Global Union** avrà facoltà di intervenire in modo indipendente.

3. Se la contestazione non viene ancora risolta, **UNI Global Union** potrà rivolgersi alla Direzione Rapporti sociali di **CARREFOUR**.
In questo caso, **CARREFOUR** condurrà un'indagine aperta e trasparente.
4. Se vengono confermati degli inadempimenti, **CARREFOUR** si assicurerà che la situazione sia rettificata e che siano prese le misure appropriate, in base a quanto richiesto dalla situazione.

b) Contestazione da parte della Direzione di un'entità di CARREFOUR

1. La contestazione deve prima essere depositata presso l'organizzazione sindacale locale.
2. Se la contestazione non viene risolta con l'organizzazione sindacale locale, la Direzione della società può informare l'Ufficio o la Federazione nazionale dell'organizzazione sindacale.
3. Se la contestazione non viene ancora risolta, la Direzione della società locale può rivolgersi alla Direzione Rapporti sociali di **CARREFOUR**, che si metterà in contatto con **UNI Global Union**. In questo caso, **UNI Global Union** condurrà un'inchiesta aperta e trasparente.
4. Se vengono confermati degli inadempimenti, **UNI Global Union** e le sue organizzazioni sindacali affiliate si assicureranno che la situazione sia rapidamente rettificata e che siano prese le misure appropriate, in base a quanto richiesto dalla situazione.

c) Esclusioni

La procedura descritta sopra ai paragrafi 6a e 6b è giustificata solo quando la controversia riguarda un diritto o una norma stabilita nel presente accordo.

7. Effetti dell'Accordo

Il presente accordo sostituisce l'accordo internazionale **CARREFOUR UNI** del 15 maggio 2001.

Esso si applica alle entità sulle quali **CARREFOUR** detiene il controllo e la gestione.

Esso non rimette in causa le pratiche dei rapporti sociali all'interno di **CARREFOUR** nella misura in cui queste ultime non sono in contraddizione con le sue disposizioni,

così come le convenzioni collettive locali, nazionali o europee vertenti sui temi evocati nel presente accordo. Inoltre, il presente accordo non modifica in nulla le condizioni d'impiego e di lavoro dei dipendenti di **CAREFOUR**.

UNI Global Union promette ugualmente il suo rispetto da parte delle organizzazioni sindacali che le sono affiliate.

CARREFOUR et **UNI Global Union** riconoscono che il presente accordo si applica nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti in ogni paese e accettano che nessuna disposizione specifica dell'accordo sia vincolante qualora violasse tali leggi e normative (ivi compresa la giurisprudenza). Tuttavia, mancanza di validità di una disposizione del presente accordo in un Paese non pregiudica la validità e l'efficacia delle rimanenti disposizioni del presente accordo (compatibili con le leggi, la regolamentazione e la giurisprudenza vigenti in questo paese).

8. Durata dell'accordo

Il presente accordo viene stipulato per un periodo di 3 anni a decorrere dal 1° ottobre 2015.

Il presente accordo può essere risolto in qualsiasi momento da una parte tramite preavviso di tre mesi da comunicare alla controparte mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di risoluzione, le parti del presente accordo concordano di incontrarsi durante il periodo di preavviso per cercare di stabilire le condizioni di applicazione di un nuovo accordo.

Nell'anno precedente la data di termine del presente accordo ed entro e non oltre 3 mesi dalla stessa, le parti concordano di incontrarsi per redigere un bilancio relativo all'applicazione del presente accordo e considerarne il potenziale rinnovo.

Il testo in francese del presente accordo funge da riferimento in caso di necessità d'interpretazione di una o più delle sue clausole.

A Massy (91 – Francia), il 30 settembre 2015

Per **UNI Global Union**

Signor Philip JENNINGS
Segretario Generale

Per **CARREFOUR**

Signor Georges PLASSAT
Presidente-Direttore Generale

(1) CARREFOUR è uno dei principali gruppi di distribuzione del mondo e gestisce ipermercati, supermercati, Cash & Carry e punti vendita a marchio controllato. La politica di CARREFOUR relativa allo Sviluppo sostenibile e alla Diversità si basa su un dialogo aperto e trasparente con i partner e i soggetti interessati.

(2) UNI Global Union è una federazione sindacale internazionale che rappresenta 20 milioni di lavoratori attraverso più di 900 organizzazioni sindacali nel mondo. In qualità di parte sociale, UNI Commerce Global Union opera per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore retail e wholesale grazie alla sua capacità di creare reti, di costruire con le sue organizzazioni sindacali affiliate, di collaborare con le imprese multinazionali e di sottoscrivere accordi quadro internazionali.

(3) Convenzioni dell'ILO previste dal presente accordo:

- Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (Convenzione n. 87)
- Convenzione sul diritto d'organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (Convenzione n. 98)
- Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (Convenzione n. 135)
- Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (Convenzione n. 29)
- Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (Convenzione n. 105)
- Convenzione sull'età minima, 1973 (Convenzione n. 138)
- Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (Convenzione n. 182)
- Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (Convenzione n. 100)
- Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (Convenzione n. 111)
- Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (Convenzione n. 156) - sul principio di non discriminazione.

(4) I nuovi franchisé internazionali al di fuori dell'Unione Europea di Carrefour si riferiscono ai franchisé del Gruppo CARREFOUR che gestiscono dei negozi sotto una delle insegne del Gruppo Carrefour al di fuori dell'Unione Europea in uno dei paesi nei quali il Gruppo Carrefour non gestisce dei negozi in proprio.

ALLEGATO 1

Processo di creazione o di insediamento di un'organizzazione sindacale all'interno di un'entità locale del Gruppo CARREFOUR

(in caso di assenza di rappresentazione sindacale all'interno dell'entità interessata)

Le parti designano dei rappresentanti per convenire un approccio formale e organizzato di riconoscimento e promozione. In conformità alle disposizioni normative locali, gli incontri formali tra la Direzione locale e i Rappresentanti dell'organizzazione sindacale possono prevedere i seguenti dispositivi:

- La società locale facilita l'accesso ai Rappresentanti e consente loro d'informare i dipendenti circa l'utilità di aderire al sindacato e di distribuire la documentazione sindacale in luoghi, fasce orarie e per un periodo concordato in precedenza con la Direzione. Viene consentito di indire riunioni con i dipendenti. In tal caso, tali riunioni devono tenersi in data, luogo e durata stabiliti di comune accordo e devono svolgersi senza perturbare l'attività e le operazioni della società.
- La società locale concorda con l'organizzazione sindacale un meccanismo teso a informare i nuovi dipendenti della possibilità di adesione.
- L'organizzazione sindacale è riconosciuta finché rimane in conformità alle disposizioni legislative, regolamentari o convenzionali vigenti all'interno del suo paese relative al suo riconoscimento.

ALLEGATO 2

DICHIARAZIONE COMUNE DEL COMITATO D'INFORMAZIONE E DI CONCERTAZIONE EUROPEO DI CARREFOUR (C.I.C.E.) PER L'UGUAGLIANZA TRA LE DONNE E GLI UOMINI

Dopo il seminario di formazione e informazione del CICE sulla responsabilità sociale, tenutosi il 29, 30 e 31 maggio 2012 a Nyon, Carrefour e le parti sociali, in uno spirito di concertazione e di dialogo sociale responsabile, hanno affermato la propria volontà di prestare particolare attenzione alla parità professionale fra uomini e donne.

I membri del CICE (Direzione e sindacati) riaffermano il proprio rispetto delle regole relative alla non-discriminazione e alla diversità dell'ILO e del Comitato di Aiuto allo Sviluppo dell'OCSE. "

In occasione della riunione dei membri del CICE dell'8 e 9 ottobre 2014 a Strasburgo, i membri sono stati informati e hanno dichiarato di aderire ai 7 Principi di empowerment delle donne (WEPS) supportati da UN Women e sottoscritti dalla Direzione Generale di CARREFOUR il 28 novembre 2013.

"I membri del CICE vogliono attirare l'attenzione sulla necessità di un trattamento equo fra uomini e donne e incitare a prendere le misure atte a ridurre gli squilibri, facilitando quindi l'avanzamento professionale e statutario delle donne all'interno dell'azienda e delle organizzazioni sindacali.

Per i paesi dell'Europa nei quali è presente CARREFOUR, propongono le seguenti raccomandazioni:

I- Analizzare ogni anno la posizione delle donne nelle strutture del Gruppo in Europa e gli sforzi fatti e da fare al fine di favorire il loro avanzamento. A tal fine, devono essere definiti degli adeguati indicatori di follow-up sulle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, la retribuzione effettiva, le condizioni di lavoro, il rapporto fra vita professionale e vita personale. Ogni anno, durante la riunione plenaria annuale del CICE, verrà dedicato uno scambio a questi indicatori.

II- Favorire le pari opportunità nell'assunzione:

- parità di trattamento nel processo di selezione,
- titoli e contenuti degli annunci di lavoro redatti in modo neutro e paritario,
- pari numero di uomini e donne nelle assunzioni dei dipendenti,
- maggior numero di donne nelle assunzioni di personale dirigente.

III- Garantire le pari opportunità nell'evoluzione professionale:

- parità di trattamento nel processo decisionale relativo agli avanzamenti di carriera,
- equilibrio fra i sessi nelle posizioni dirigenziali, in modo da arrivare alla parità fra donne e uomini nelle mansioni dirigenziali (Manager, Direttori e membri del Comitato esecutivo).

IV- Creare migliori condizioni di lavoro per le donne:

- favorire l'assunzione a tempo pieno e/o il passaggio dal part-time al tempo pieno, per le donne che lo desiderano;
- assicurarsi che le donne in gravidanza o in allattamento possano ottenere una provvisoria modifica delle proprie condizioni di lavoro;
- consentire ai dipendenti che rientrano da un congedo (maternità, paternità, adozione o evento familiare) di mantenere lo stesso livello lavorativo, ottenendo, se necessario, un aggiornamento delle competenze.

V- Facilitare l'adozione di misure che consentano un miglior equilibrio fra vita professionale e vita personale, basandosi sulle buone prassi sociali dei paesi:

- organizzazione del lavoro
 - orari delle riunioni
 - organizzazione degli orari programmati in negozio, se possibile, in base alla struttura dei negozi e alla normativa dei paesi.
- sensibilizzazione del personale dirigente ai vincoli derivanti dal ruolo di genitore
 - valutazione dei vincoli familiari, che incidono più spesso sulle donne: figli malati, ritorno a scuola, accompagnamento scolastico...
 - promozione del ruolo di genitore tra i dipendenti di sesso maschile: coinvolgimento del padre nella gestione dei figli malati, congedo di paternità...

VI- Valorizzare i progressi sociali ottenuti nei paesi in materia di parità e di equilibrio, lanciando un'adeguata campagna di comunicazione (opuscoli, guide, ...)."