

# Comitato Aziendale Europeo

19.09.2018



Tra:

ALTRAN TECHNOLOGIES, avente sede sociale al numero 96 di avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine, rappresentata da Dominique CERUTTI, Presidente Direttore Generale del Gruppo ALTRAN, da una parte,

E la Delegazione Speciale di Negoziazione, d'altra parte, rappresentata da:

- Germania
  - 
  -
- Belgio:
- Spagna
  - 
  -
- Francia
  - 
  - 
  - 
  - 
  -
- Regno Unito:
- Paesi Bassi:
- Italia
  - 
  -
- Lussemburgo:
- Repubblica Ceca:
- Romania:
- Svezia:

Le parti hanno convenuto quanto segue:

# Indice

<b>PREAMBOLO</b>	7
<b>TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI</b>	9
<b>SEZIONE 1 - OBIETTIVI E QUADRO DI APPLICAZIONE</b>	11
<b>Articolo 1 – Obiettivi del Comitato</b>	11
<b>Articolo 2 – Quadro di applicazione del Comitato</b>	11
<b>SEZIONE 2 - COMPOSIZIONE DEL COMITATO</b>	12
<b>Articolo 3 – Composizione del Comitato</b>	12
<b>Articolo 4 – Designazione dei membri del Comitato</b>	13
<b>Articolo 5 – Il Segretario del Comitato</b>	13
<b>Articolo 6 – Ufficio Direttivo del Comitato</b>	15
<b>Articolo 7 – Durata del mandato del Comitato</b>	16
<b>SEZIONE 3 - QUADRO DI APPLICAZIONE</b>	17
<b>Articolo 8 – Quadro di applicazione</b>	17
<b>Articolo 9 - Informazione e Consultazione</b>	18
<b>Articolo 10 – Legame tra l'azione del Comitato e le istituzioni rappresentative nazionali</b>	19
<b>SEZIONE 4 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO</b>	20
<b>Articolo 11 – Riunioni ordinarie del Comitato</b>	20
<b>Articolo 12 – Riunioni straordinarie</b>	20
<b>Articolo 13 – Organizzazione delle riunioni del Comitato</b>	21
<b>Articolo 14 – Verbali</b>	21
<b>Articolo 15 – Lingue di lavoro del Comitato</b>	22
<b>Articolo 16 - Regolamento Interno</b>	22
<b>SEZIONE 5 - MEZZI</b>	23

<b>Articolo 17 – Principi generali</b>	23
<b>Articolo 18 – Esperto della Federazione Sindacale</b>	23
<b>Articolo 19 – Servizi di un Esperto</b>	23
<b>Articolo 20 – Ore di delegazione</b>	25
<b>Articolo 21 – Formazione dei membri titolari</b>	26
<b>Articolo 22 – Spese di funzionamento e di spostamento</b>	26
<b>Articolo 23 – Mezzi di comunicazione</b>	28
<b>Articolo 24 – Accesso ai locali</b>	28
<b>SEZIONE 6 - DISPOSIZIONI LEGALI APPLICABILI</b>	29
<b>Articolo 25 – Protezione dei membri del Comitato</b>	29
<b>Articolo 26 – Riservatezza e obbligo di discrezione</b>	29
<b>Articolo 27 – L'accordo, durata, rinegoziazione e risoluzione</b>	30
<b>Articolo 28 – Controllo, fusione e acquisizione</b>	30
<b>Articolo 29 – Traduzione dell'accordo e firma</b>	30
<b>Articolo 30 – Legge applicabile e tribunale competente</b>	31
<b>Articolo 31 – Deposito dell'accordo</b>	31
<b>APPENDICE – ATTRIBUZIONE DEI SEGGI</b>	34

## PREAMBOLO

Il Gruppo Altran, incluse le sue filiali presenti nello Spazio Economico Europeo, è una grande azienda europea, tanto per l'importanza economica e strategica delle attività svolte, quanto per il personale in organico.

Da diversi anni beneficia di una notevole crescita a livello internazionale. Il Gruppo Altran desidera prendere in conto più compiutamente la propria dimensione europea, in applicazione della Direttiva europea 2009/38/CE del 6 maggio 2009. In questo quadro, la Direzione e i membri della Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) hanno avviato negoziazioni al fine di istituire un Comitato Aziendale Europeo.

Questo accordo costituisce una nuova tappa essenziale dello sviluppo di un dialogo sociale costruttivo, attraverso la creazione di un organo di rappresentazione transnazionale dei dipendenti in seno al Gruppo.

Quindi, i firmatari riconoscono l'importanza della concertazione e di un'istanza di informazione e di consultazione tra la Direzione e i rappresentanti del personale a livello europeo.

Il Gruppo Altran e i rappresentanti del personale desiderano che i dipendenti compresi nel campo di applicazione definito nell'articolo 2 della Sezione 1 del presente accordo siano tenuti informati sulle principali tematiche transnazionali, al fine di rafforzare l'unità del Gruppo. All'interno del Comitato Aziendale Europeo le parti creeranno un ambiente che permetta la comunicazione di informazioni e la consultazione grazie a un dialogo sociale di qualità a livello transnazionale. In questo spirito, le parti firmatarie confermano la volontà di assicurarsi che il Comitato Aziendale Europeo sia:

- correttamente informato e consultato, in modo adeguato e a tempo debito,
- in grado di svolgere dibattiti di qualità,
- un organismo di lavoro in collaborazione tra i rappresentanti del personale e la direzione del Gruppo.

Le parti riconoscono che lo sviluppo del Gruppo Altran implica la ricerca di un alto livello di prestazioni economiche e sociali di cui trarranno beneficio tutti i dipendenti del Gruppo Altran, gli interessi e lo sviluppo professionale dei quali saranno particolarmente curati.

In questo quadro, il Gruppo Altran porterà quindi un'attenzione particolare ai principi di:

- Previsione e anticipazione dell'andamento dei suoi mercati e della sua situazione economica,
- Sviluppo della carriera e delle competenze del personale,
- Responsabilità sociale e solidarietà (ambientale),
- Non discriminazione e pari opportunità,
- Dialogo sociale tra il datore di lavoro e i rappresentanti del personale nelle entità comprese nel campo di applicazione del presente accordo.

I firmatari sono coscienti dell'importanza del Comitato Aziendale Europeo e dell'obiettivo di informarne e consultarne rappresentanti. Il gruppo Altran, attraverso la condivisione di informazioni e la consultazione, intende prendere in conto la situazione del personale nelle filiali del Gruppo coinvolte dal Comitato Aziendale Europeo, lavorando al contempo allo sviluppo del Gruppo.

## TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- Gruppo Altran: società ALTRAN TECHNOLOGIES, avente sede sociale al n° 96 di avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine, e sue società filiali.
- SEE: Lo Spazio Economico Europeo (EEE), creato nel 1992, riunisce i Paesi membri dell'Unione Europea e i tre Stati dello SEE/AELS - Islanda, Liechtenstein e Norvegia - in un mercato unico. L'obiettivo è di rafforzare le relazioni commerciali ed economiche tra i Paesi, sopprimendo le barriere commerciali e imponendo condizioni di concorrenza equa e il rispetto delle stesse regole.
- UE: L'Unione Europea (UE) è un gruppo di 28 Paesi che funziona come un blocco economico e politico coerente, benché solo diciannove Paesi utilizzino l'euro come moneta ufficiale.
- CAE: Comitato Aziendale Europeo (CAE o, abbreviato, Comitato) è un organo creato nel quadro dell'UE/94/45/CE per garantire che i lavoratori delle aziende di dimensione comunitaria siano debitamente informati e consultati quando delle decisioni che li riguardano sono prese in uno Stato membro altro da quello in cui sono dipendenti.
- Transnazionale: Estendere od operare al di là delle frontiere nazionali.  
*Il carattere transnazionale di una questione deve essere determinata prendendo in conto sia la portata degli effetti potenziali della stessa, sia il livello di direzione e di rappresentanza che implica. A tal fine, sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'insieme dell'azienda o del gruppo o almeno due Stati membri. Ciò include questioni che, indipendentemente dal numero di Stati membri coinvolti, rivestono importanza per i lavoratori europei, per la portata del loro impatto potenziale, o che implicano trasferimenti di attività tra Stati membri.*
- Informazione:  
*La trasmissione, da parte del datore di lavoro, di dati ai rappresentanti dei lavoratori al fine di permettere a questi di prendere conoscenza dell'argomento trattato e di esaminarlo; l'informazione avviene in un momento, in un modo e con un contenuto appropriati, che permettono in particolare ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una profonda valutazione dell'incidenza eventuale e di preparare, all'occorrenza, delle consultazioni con l'organo competente dell'azienda di dimensione comunitaria o del gruppo di aziende di dimensione comunitaria;*

- Consultazione: l'atto o il processo di discutere formalmente e di collaborare su qualcosa.  
*Si tratta di stabilire un dialogo e uno scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, in un momento, in un modo e con un contenuto che permettono ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere, sulla base delle informazioni fornite ed entro un termine ragionevole, un parere riguardante le misure proposte oggetto della consultazione, senza pregiudicare le responsabilità della direzione, che potrà essere preso in conto all'interno dell'azienda di dimensione comunitaria o del gruppo di aziende di dimensione comunitaria;*

Le definizioni "Transnazionale", "Informazione" e "Consultazione" derivano in extenso dalla direttiva europea 2009 / 38 / CE del 6 maggio 2009. L'accordo seguente precisa questi termini (articolo 8 per "transnazionale" e articolo 9 per "informazione" e "consultazione").

## SEZIONE 1 - OBIETTIVI E QUADRO DI APPLICAZIONE

### Articolo 1 – Obiettivi del Comitato

La direzione del Gruppo e i rappresentanti del personale desiderano mettere in essere un Comitato Aziendale Europeo al fine di permettere una condivisione delle informazioni efficace e la consultazione dei rappresentanti [Direttiva 2009/38/EC].

### Articolo 2 – Quadro di applicazione del Comitato

Si conviene che il quadro di applicazione del Comitato Aziendale Europeo è limitato al Gruppo Altran, società che esercita il controllo globale del Gruppo, e alle società sulle quali il Gruppo Altran esercita un'influenza diretta, ai sensi dell'articolo L. 2341-1 del Codice del lavoro francese, Ordinanza n° 2011-1328 del 20 ottobre 2011.

Il quadro di applicazione è lo Spazio Economico Europeo allargato alla Svizzera.

Nel caso in cui un Paese in cui il Gruppo Altran è presente uscisse dall'Unione Europea, questo Paese resterebbe nel quadro di applicazione dell'accordo, e la sua delegazione soddisferebbe le condizioni di designazione dei suoi membri quali definite prima della sua uscita.

Le parti firmatarie possono decidere in qualsiasi momento di cambiare il quadro di applicazione dell'accordo con la stipula di clausole aggiuntive.

## SEZIONE 2 - COMPOSIZIONE DEL COMITATO

### Articolo 3 – Composizione del Comitato

Il Presidente Direttore Generale del Gruppo, o il suo rappresentante legale, presiede il Comitato.

Il Direttore delle Risorse Umane del Gruppo e il Direttore degli Affari Sociali assistono il Presidente e partecipano a tutte le riunioni. Questi ultimi possono invitare dei dipendenti dell'impresa che possiedono conoscenze sui temi iscritti all'ordine del giorno al fine di arricchire i dibattiti.

La delegazione dei rappresentanti del personale si compone dei membri che rappresentano i Paesi quali definiti nell'articolo 2 del presente accordo.

Il numero di dipendenti è calcolato conformemente alle disposizioni dell'articolo L 2322-6 del Codice di lavoro per la Francia e conformemente alla legislazione nazionale per gli altri Stati.

La composizione del Comitato riguardante i Paesi rappresentati è proporzionale all'organico totale del Gruppo Altran nei Paesi europei in questione.

Perché un Paese in cui il Gruppo Altran possiede una filiale possa designare un rappresentante nel Comitato, bisogna che vi siano almeno 50 dipendenti nel Paese.

Ogni Paese che conta meno di 50 dipendenti è rappresentato da un membro del Comitato. La procedura di nomina è descritta nel Regolamento interno.

Il numero di seggi è determinato secondo le regole definite dalla Direttiva Europea 2099/38/CE del 6 maggio 2009.

Ogni anno, in occasione della riunione ordinaria del primo trimestre, potrebbe esservi un'informativa relativa all'andamento dell'organico nel perimetro definito nel presente accordo in caso di acquisizione o di modifica del numero di dipendenti. Una tale modifica potrebbe condurre sia all'integrazione di un nuovo Paese membro, che al ritiro di un Paese, che non avrebbe più rappresentanti nel Comitato.

Per garantire la rappresentanza del proprio Paese, il supplente potrà sostituire il titolare nel caso in cui non riuscisse ad assistere alla riunione del Comitato.

## Articolo 4 – Designazione dei membri del Comitato

Ognuno dei membri della delegazione dei rappresentanti del personale nel Comitato deve essere dipendente del Gruppo Altran nel Paese che rappresenta, con l'anzianità richiesta dalla regolamentazione nazionale per avere un mandato di rappresentante del personale nella sua azienda.

Viene designato o eletto secondo le regole nazionali. È nominato per la durata del mandato quale precisata nell'articolo 7 del presente accordo e può essere sostituito prima del termine in applicazione delle regole nazionali.

Il Comitato si adopera per garantire che la composizione rifletta la diversità dei suoi dipendenti, in particolare in termini di:

- Genere
- Rappresentazione dei dipendenti in situazione di handicap
- Posizione, Mestiere esercitati in seno al Gruppo.

Si tratta di un obiettivo che non ha carattere obbligatorio, ma che la delegazione dei rappresentanti dei dipendenti deve adoperarsi per raggiungere.

Il supplente è designato o eletto nelle stesse condizioni del titolare.

## Articolo 5 – Il Segretario del Comitato

Il Segretario del Comitato è il punto di contatto tra il Comitato e la Direzione del Gruppo Altran.

Il Segretario è responsabile, tra le altre cose, di fissare l'ordine del giorno delle riunioni, congiuntamente al Presidente del Comitato o al suo rappresentante legale.

Il Segretario è assistito nella sua missione da un Segretario aggiunto

La procedura di elezione del Segretario e del Vice Segretario è definita nel Regolamento Interno del Comitato.

Il Segretario e il Vice Segretario devono rappresentare due Paesi differenti, membri del perimetro del Comitato.



## Articolo 6 – Ufficio Direttivo del Comitato

Al fine di rendere la collaborazione la più efficace possibile tra la Direzione del Gruppo Altran e il Comitato, i firmatari decidono di creare un Ufficio Direttivo in seno al Comitato.

Questo è composto da sei membri, che includono:

- il Segretario,
- il Vice Segretario,
- quattro rappresentanti del personale provenienti da quattro Paesi differenti.

Questa regola non impedisce tuttavia che dei rappresentanti dello stesso Paese del Segretario o del Vice Segretario siano membri dell'Ufficio direttivo se non vi sono altri candidati.

In tutti i casi, l'Ufficio direttivo non deve mai essere composto per più del 50% da membri provenienti da uno stesso Paese.

I membri dell'Ufficio direttivo sono eletti tra i membri del Comitato. Le modalità di questa elezione sono definite nel Regolamento Interno del Comitato.

Le funzioni dell'Ufficio direttivo comprendono le mansioni seguenti:

- Gestire gli affari correnti del Comitato,
- Garantire un coordinamento efficace dei membri del Comitato provenienti da tutti i Paesi europei rappresentati,
- In accordo tra la Direzione e il Segretario del Comitato, riunirsi con la Direzione del Gruppo Altran, in luogo e in vece della riunione plenaria in presenza di circostanze eccezionali (quali definite dall'Articolo 12 di questo accordo),
- Organizzare con la Direzione le formazione richiesta per i membri titolari del Comitato,
- Assicurarci che l'elezione o la designazione di nuovi rappresentanti sia fatta a tempo debito su iniziativa della direzione e nel rispetto della Direttiva europea e delle regole locali. La Direzione fornirà all'Ufficio direttivo tutti i documenti necessari al suo buon funzionamento.

## Articolo 7 – Durata del mandato del Comitato

La durata del mandato del Comitato è fissata a quattro anni a partire dalla prima riunione.

Alla fine del mandato del Comitato, le delegazioni devono essere rinnovate.

Al fine di evitare ogni vacanza nei mandati, i membri, l'Ufficio direttivo e i gruppi di lavoro potranno essere mantenuti nelle condizioni definite all'articolo 27 del presente accordo.

## SEZIONE 3 - QUADRO DI APPLICAZIONE

### Articolo 8 – Quadro di applicazione

Il Comitato è informato e/o consultato su tutti gli argomenti transnazionali che hanno un impatto significativo sugli interessi dei dipendenti del Gruppo Altran situati nel campo di applicazione definito nell'articolo 2 della sezione 1 del presente accordo, compresi i progetti che hanno un impatto su siti particolari e che potrebbero avere conseguenze per altri siti di Paesi coinvolti nel presente accordo.

Questi argomenti sono dettagliati qui di seguito:

- La situazione economica e finanziaria del Gruppo Altran, la sua strategia, l'evoluzione delle sue attività,
- Le modifiche organizzative, i progetti di fusione,
- I trasferimenti di produzione e gli investimenti,
- L'evoluzione dell'impiego, i progetti di licenziamento collettivi o la chiusura di siti,
- Lo sviluppo di nuovi metodi di lavoro,
- La parità di genere

Questa lista non è esaustiva.

Le parti firmatarie convengono, in modo generale, che una tematica diventa transnazionale, e quindi riguarda il Comitato, quando supera il perimetro della direzione di un Paese membro. Quindi il Comitato è il luogo di collegamento e della buona articolazione tra un forum di informazione-consultazione nazionale e transnazionale.

Come definizione pratica, le questioni transnazionali riguardano quindi almeno due società situate in due Paesi-membri diversi. Non è tanto il numero di Paesi formalmente coinvolti a essere importante, ma piuttosto gli effetti transnazionali di una misura e il livello di gestione dove sono prese le decisioni chiave.

## Articolo 9 - Informazione e Consultazione

Per “informazione”, termine utilizzato in questo accordo, i firmatari intendono:

la trasmissione dei dati (orali e/o scritti) dalla Direzione Altran ai rappresentanti dei dipendenti al fine di permettere loro di prendere familiarità con la questione trattata, di esaminarla e procedere a una valutazione rigorosa delle incidenze eventuali e di definire il calendario consultivo del Comitato che permetta di esprimere un'opinione senza rallentare le procedure consultive dei Paesi coinvolti dal progetto.

Conseguentemente, il numero di riunioni necessarie alla consultazione del Comitato sarà ragionevole e proporzionato alla natura e la complessità della questione coinvolta.

Tutte le informazioni scritte e le presentazioni sono fornite ai membri del Comitato almeno due settimane prima della riunione, salvo in presenza di circostanze eccezionali.

Per le questioni che riguardano la “consultazione”, termine utilizzato in questo accordo, i firmatari intendono:

- l'istituzione di un dialogo tra i rappresentanti del Comitato e la direzione del Gruppo,
- un processo informativo che permetta all'organismo di esprimere un'opinione informata.

La procedura prende fine quando il Comitato ha espresso un'opinione orale o scritta.

In mancanza di un'opinione esplicita, la consultazione prende fine quando la Direzione ha risposto a tutte le domande del Comitato.

## Articolo 10 – Legame tra l'azione del Comitato e le istituzioni rappresentative nazionali

I firmatari sottolineano chiaramente che il ruolo del Comitato è insieme distinto da e complementare a quello delle istituzioni rappresentative del personale che possono essere presenti in ogni filiale del Gruppo.

Il Comitato riceve le informazioni necessarie all'esercizio delle sue prerogative prima o in concomitanza alle istituzioni rappresentative a livello nazionale.

Le parti si adoperano perché le procedure di consultazione del Comitato si articolino armoniosamente con le consultazioni nazionali.

Ricordano allo stesso modo che:

- le procedure d'informazione e di consultazione dovranno essere svolte a tutti i livelli competenti,
- il Comitato esercita la propria competenza lasciando impregiudicate le procedure nazionali di informazione e di consultazione,
- le questioni nazionali che non hanno effetti transnazionali non sono di competenza del Comitato.

## SEZIONE 4 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO

### Articolo 11 – Riunioni ordinarie del Comitato

Il Comitato di riunisce due volte l'anno su convocazione del Presidente. All'inizio dell'anno civile, la Direzione redige un planning provvisorio delle riunioni ordinarie previa consultazione con il Segretario.

La prima riunione si tiene nel corso del primo semestre di ogni anno. Discute il bilancio dell'anno trascorso (presentazione dei conti e dei risultati del Gruppo e dell'evoluzione della situazione economica) e dell'anno in corso.

La seconda riunione si tiene nel secondo semestre. Discute le prospettive a medio termine del Gruppo al fine di dare ai membri del Comitato elementi che permettono un migliore anticipo degli andamenti della situazione del Gruppo (piani strategici, argomenti transnazionali di grande interesse . ).

Un punto particolare viene fatto in occasione di ogni riunione del Comitato sull'evoluzione dell'impiego nel Gruppo.

Ogni riunione è preceduta da una giornata di riunione preparatoria.

Durante la riunione preparatoria, il Comitato può invitare persone esterne o interne con previo accordo della Direzione. In caso contrario, nessuna p.resa in carico sarebbe svolta dalla Direzione

Le riunioni plenarie durano una giornata e sono seguite da una mezza giornata di riunione di debriefing.

### Articolo 12 – Riunioni straordinarie

La Direzione organizza una o più riunioni straordinarie, in particolare in presenza di circostanze eccezionali che potrebbero avere un impatto importante, direttamente o indirettamente, sugli interessi dei dipendenti, per svolgere procedure di informazione e/o consultazione su progetti transnazionali.

Il Comitato può su propria iniziativa chiedere alla Direzione di organizzare una riunione straordinaria su progetti transnazionali. Tali circostanze possono includere, tra l'altro, i progetti di acquisizione, di delocalizzazione, di chiusura di stabilimenti e di licenziamenti collettivi.

Come per le riunioni ordinarie, ogni riunione è preceduta da una giornata di riunione preparatoria. Le riunioni plenarie durano una giornata e sono seguite da una mezza giornata di riunione di debriefing.

Questa organizzazione potrà essere adattata in funzione delle circostanze, previo accordo preventivo della Direzione.

## Articolo 13 – Organizzazione delle riunioni del Comitato

Salvo riunioni straordinarie di cui nell'articolo 12 del presente Accordo, l'ordine del giorno è redatto congiuntamente dal Presidente, o da un suo rappresentante, e il Segretario.

È inviato, dal Presidente o dal suo rappresentante, con la convocazione almeno un mese prima della riunione al fine di dare il tempo necessario ai membri per prepararla e permettere l'invito, all'occorrenza, di intervenienti esterni.

L'ordine del giorno della riunione può, al più tardi 48 ore prima della riunione, essere integrato con nuovi punti di attualità durante il mese precedente la riunione, tramite accordo congiunto delle parti.

Questi punti saranno discussi al punto "varie ed eventuali" dell'ordine del giorno.

La Direzione deve inviare i documenti ai membri del Comitato almeno due settimane prima della riunione.

La convocazione, l'ordine del giorno e i documenti sono inviati ai membri del Comitato in francese e in inglese.

In casi eccezionali (riservatezza e sensibilità), con l'accordo del Presidente del Comitato e del Segretario, i documenti possono essere inviati in un termine inferiore a due settimane.

## Articolo 14 – Verbali

I verbali sono redatti da un fornitore indipendente, proposto congiuntamente dalla Direzione e dall'Ufficio direttivo.

Il fornitore è responsabile della registrazione della riunione e della redazione del progetto di verbale.

Le registrazioni e i progetti di verbali sono inviati dal fornitore alla Direzione e all'Ufficio direttivo entro un termine massimo di quindici giorni dopo la riunione.

Il Segretario, dopo ricevimento dei documenti, dispone di 45 giorni per consultare i membri del Comitato e inviare la bozza del verbale modificata alla Direzione.

In seguito, la Direzione invia la propria risposta entro un termine di trenta giorni all'Ufficio direttivo.

I verbali devono essere approvati dall'Ufficio direttivo entro quindici giorni dalla risposta della Direzione.

In caso di disaccordo sul contenuto del verbale, il punto di disaccordo e le posizioni delle parti sono descritte nel verbale per permetterne l'adozione.

La versione finale viene ufficializzata dalla firma del Presidente e del Segretario del Comitato.

I verbali sono redatti in francese (lingua che fa fede) e in inglese e inviati ai membri del Comitato e alle Direzioni delle filiali coinvolte.

Sono distribuiti a tutti i Paesi compresi nel quadro di applicazione di cui nell'articolo 2 della sezione 1 del presente accordo, secondo il modo di comunicazione più appropriato del Paese.

Tenuto conto dei termini suddetti, e in caso di urgenza particolare in riferimento a un punto particolare dell'ordine del giorno, che necessiti dell'emissione rapida di un'opinione, si potrà procedere a estratti di verbali debitamente approvati e firmati dal Segretario e il Presidente del Comitato entro un termine massimo di dieci giorni.

## Articolo 15 – Lingue di lavoro del Comitato

La lingua che fa fede legalmente è il francese. Per le riunioni e le comunicazioni del Comitato, la lingua di lavoro è l'inglese.

Conseguentemente, i documenti utilizzati nelle riunioni del Comitato devono essere tradotti in entrambe le lingue.

I documenti presentati alle sessioni di informazione-consultazione vanno tradotti nelle lingue dei Paesi coinvolti.

## Articolo 16 - Regolamento Interno

Il Regolamento Interno (RI) è discusso e se possibile redatto durante la prima riunione del nuovo Comitato e al più tardi redatto durante la seconda riunione.

Al rinnovo del Comitato, la prima decisione del nuovo Comitato è di scegliere di confermare il Regolamento Interno o di modificarlo. Viene approvato a maggioranza dei due terzi dei membri titolari adottato ufficialmente con la loro firma.

Il Regolamento Interno regola diritti, doveri e utilizzo dei mezzi comuni dei membri del Comitato. In particolare definisce:

- il metodo di lavoro interno del Comitato,
- le regole di adozione delle decisioni (voti, quorum, ecc.) (al di fuori della Direzione),
- le regole delle elezioni interne,
- le regole di introduzione di un punto all'ordine del giorno,
- i ruoli e le responsabilità particolari (Ufficio direttivo, segreteria, gruppi di lavoro, ecc.),

## SEZIONE 5 - MEZZI

### Articolo 17 – Principi generali

Il Comitato beneficia di mezzi che gli permettono di esercitare le attività in modo regolare.

Anche se sono preferibili le riunioni fisiche, al fine di limitare i costi, le riunioni dell'Ufficio direttivo potranno effettuarsi in teleconferenza.

Al fine di assicurare una discussione approfondita ed efficace nelle riunioni del Comitato (preparatorie, plenarie e di debriefing), come anche nelle riunioni dell'Ufficio direttivo in presenza della Direzione, un servizio di interpretazione simultanea viene utilizzato perché tutti i membri possano comprendere e partecipare alla discussione.

### Articolo 18 – Esperto della Federazione Sindacale

Il Comitato beneficia della consulenza di un esperto sindacale nominato da una federazione sindacale europea.

L'esperto partecipa, a richiesta del Comitato, a tutte le riunioni ordinarie e straordinarie (preparatorie, plenarie, debriefing) e dell'Ufficio direttivo).

Le spese di trasferta dell'Esperto sono rimborsate secondo le stesse condizioni che si applicano ai membri del Comitato.

### Articolo 19 – Servizi di un Esperto

Il Comitato può avvalersi dei servizi di un esperto di propria scelta. La Direzione è informata della scelta dell'Esperto. L'oggetto, i termini e condizioni della sua missione sono finalizzati previa concertazione tra il Comitato e la Direzione.

Le spese legate alla prestazione dell'esperto sono sostenute dalla Direzione dopo averne dato l'accordo.



## Articolo 20 – Ore di delegazione

Ogni membro del Comitato dispone di un credito d'ore annuale massimo di 120 ore di delegazione.

Oltre a queste ore attribuite a tutti i membri del Comitato:

- Il Segretario del Comitato e il Vice Segretario beneficiano di un credito d'ore aggiuntivo di 40 ore per poter esercitare le loro missioni
- Ai membri dell'Ufficio direttivo, altri dal Segretario e il Vice Segretario, sono attribuite sedici ore aggiuntive annuali per svolgere le proprie mansioni.

In circostanze eccezionali, un credito d'ore aggiuntivo potrà essere attribuito previo accordo della Direzione.

Il tempo trascorso in riunioni preparatorie, plenarie e di debriefing del Comitato e il tempo necessario per gli spostamenti, oltre alle visite ai siti, non sono inclusi nelle ore di delegazione di cui sopra. Le visite ai siti dovranno essere oggetto di un accordo precedente della Direzione perché le spese di trasferta siano prese in carico.

Tutte queste ore sono considerate come del tempo di lavoro effettivo e pagate alla tariffa normale e con scadenza normale.

Ogni membro del Comitato che si assenta dal lavoro abituale deve informare i propri superiori dell'assenza conformemente alle regole abituali in vigore nel suo Paese.

La Direzione deve facilitare l'esecuzione del mandato di ogni membro: trasferte, ore di delegazione, rimborso delle spese, ecc.

A tal fine, la Direzione si impegna a formare e a informare le Direzioni locali e i servizi delle risorse umane coinvolte.

Al fine di facilitare il funzionamento, la Direzione attribuirà un centro di costo al Comitato (cfr. articolo 22).

## Articolo 21 – Formazione dei membri titolari

Il Comitato determina i propri bisogni e quelli dei membri titolari in materia di formazione. La scelta dell'organismo e il contenuto della formazione sono determinati dall'Ufficio direttivo. Sono in seguito sottoposti alla Direzione per approvazione.

In particolare, i membri titolari del Comitato di nuova elezione hanno diritto a una formazione riguardante le loro principali responsabilità. I costi, previo accordo con la Direzione, sono presi in carico da quest'ultima.

I membri titolari del Comitato riceveranno prioritariamente dei corsi d'inglese, dopo aver realizzato un test di livello, per raggiungere il livello B2 dello standard europeo secondo una progressione pedagogica determinata insieme all'organismo formativo.

I firmatari riconoscono che si tratta di un investimento sia per i rappresentanti dei dipendenti titolari, sia per la Direzione.

Le formazioni sono dispensate prioritariamente durante le ore abituali di lavoro.

Il tempo passato in formazione è tempo di lavoro effettivo e non è compreso nei crediti delle ore attribuite per il funzionamento del Comitato.

Previo accordo della direzione, il supplente che sostituirà un membro titolare almeno due volte consecutivamente per una riunione potrà ricevere una formazione di base individuale.

## Articolo 22 – Spese di funzionamento e di spostamento

Il Gruppo ALTRAN paga integralmente le spese operative del Comitato e quelle dell'Ufficio direttivo.

Previo accordo della Direzione, le spese di trasferta dei membri del Comitato legate alle riunioni dell'Ufficio direttivo e del Comitato, come anche le altre trasferte legate ad altre attività (per esempio, visite di sedi con riserva di accordo precedente) sono rimborsate conformemente alla politica sulle spese del Paese di accoglienza entro un termine di trenta giorni a far data dalla produzione di tutti i documenti giustificativi afferenti.

Un codice di centro di costo del gruppo è attribuito specificatamente al Comitato.



## Articolo 23 – Mezzi di comunicazione

Ogni membro del Comitato deve avere accesso alla messaggeria elettronica di Altran.

Tutti i membri del Comitato utilizzano i dispositivi informatici e le risorse messe a loro disposizione in accordo con le regole della loro entità d'origine.

Possono anche utilizzare i dispositivi di comunicazione del Gruppo ALTRAN (telefono, sms, videoconferenza come Webex, Skype, Lync, ecc.)

Se un membro del Comitato non dispone di computer e/o di un cellulare, la Direzione si incarica di fornirgli l'attrezzatura che richiede.

## Articolo 24 – Accesso ai locali

Se necessario e giustificato, nel quadro di un progetto sottoposto al Comitato e delle prerogative dei suoi rappresentanti, questi ultimi sono autorizzati ad accedere ai siti Altran coinvolti.

In questo quadro, dovranno conformarsi alle esigenze locali in materia di salute e di sicurezza, e dovranno farsi dare un lascia-passare per la durata della visita del sito in questione.

## SEZIONE 6 - DISPOSIZIONI LEGALI APPLICABILI

### Articolo 25 – Protezione dei membri del Comitato

I membri del Comitato beneficiano della protezione data dalla legislazione e dalle pratiche convenzionali in vigore negli Stati che rappresentano all'interno del Comitato.

I membri del Comitato non possono essere oggetto di alcuna discriminazione, in qualsivoglia forma, per il loro mandato di membro.

Il lavoro realizzato per il Comitato è considerato come un lavoro normale, che contribuisce allo sviluppo dell'azienda Altran.

### Articolo 26 – Riservatezza e obbligo di discrezione

In occasione della redazione dell'ordine del giorno delle riunioni, viene determinato il grado di riservatezza dei diversi punti iscritti. Inoltre, le parti convengono che i documenti trasmessi ai membri del Comitato comportano delle precisazioni sul grado, le modalità e la durata di riservatezza delle diverse informazioni contenute. In modo generale, si ricorda ai membri del Comitato che sono tenuti a un obbligo di discrezione sulle informazioni che sono state espressamente comunicate a titolo riservato. Questo obbligo sussiste anche dopo la scadenza del loro mandato, per quanto l'informazione resta riservata.

Gli esperti che intervengono per conto del Comitato sono sottoposti agli stessi obblighi e devono firmare un impegno specifico di riservatezza.

## Articolo 27 – L'accordo, durata, rinegoziazione e risoluzione

Il presente accordo è concluso per una durata indeterminata.

Entra in vigore il giorno della sua stipula.

Durante il periodo di esecuzione, può essere rivisto, in particolare se degli avvenimenti a carattere legale e regolamentare hanno l'effetto di modificarne l'equilibrio generale.

Le parti convengono di fare il punto sulla valutazione globale delle disposizioni convenzionali durante il quarto anno del mandato corrente al fine di convenire eventuali revisioni.

Durante il periodo di esecuzione del presente accordo, il Comitato e la Direzione avranno anche la facoltà di denunciarlo.

Se i membri del Comitato sono all'origine di questa denuncia, questa sarà valida solo dopo approvazione di almeno l'80% dei membri del Comitato.

In caso di denuncia da una o l'altra delle parti, il Presidente del Comitato organizza una prima riunione di negoziazione nel mese che segue la sua notifica in vista di elaborare un nuovo accordo.

Se al termine di un termine di 6 mesi, le parti non sono pervenute a un accordo, il Presidente e la maggioranza dei membri possono convenire di prorogare gli effetti dell'accordo iniziale per una durata massima di un anno. Per questo periodo, le disposizioni convenzionali denunciate continuano ad applicarsi.

Se nessun nuovo accordo viene concluso nei termini suddetti, la Direzione avvia immediatamente la procedura di istituzione di un nuovo Comitato sulla base delle disposizioni legali in vigore.

Il nuovo Comitato si riunisce entro i tre mesi seguenti.

## Articolo 28 – Controllo, fusione e acquisizione

In caso di acquisizione, di fusione o di presa di controllo del Gruppo Altran da parte di un'impresa o di un gruppo di imprese, le parti convengono che il Comitato continuerà a svolgere le proprie attività fino all'instaurazione di un nuovo Comitato nel nuovo perimetro del Gruppo Altran.

## Articolo 29 – Traduzione dell'accordo e firma

Il presente accordo viene tradotto su richiesta dei membri del GSN o del Comitato, da traduttori giurati.

Tuttavia, viene firmata solo la versione redatta in francese.

## **Articolo 30 – Legge applicabile e tribunale competente**

Dato che la sede sociale del Gruppo Altran è in Francia, tutte le questioni non regolate dalle parti nel presente accordo sono disciplinate dalla legge francese (loi n° 96-985 del 12 novembre 1996 e Ordonnance n°2001-176 del 22 febbraio 2001).

Qualsiasi vertenza sarà rimessa alla giurisdizione francese competente.

## **Articolo 31 – Deposito dell'accordo**

Quest'ultima fa fede tra le parti ed è depositata dalla Direzione sulla piattaforma nazionale "TéléAccord" e presso la segreteria-cancelleria del Conseil de Prud'hommes competente.

È accessibile sul sito Internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Neuilly, 19 settembre 2018

**Per Altran Technologies:**

Presidente CdA e CEO ALTRAN

**Per il gruppo speciale di negoziazione:**

- Per la Germania
  - o
  - o
- Per il Belgio: SETCa
- Per la Spagna
  - o CSIF
  - o UGT
- Per la Francia
  - o CFE-CGC
  - o UNSA

- o CGT
  - o F3C-CFDT
  - o F3C-CFDT
- Per il Regno Unito:
- Per i Paesi Bassi:
- Per l'Italia:
  - o FILCAMS-CGIL
  - o UILTUCS-UIL
- Per il Lussemburgo: OGB-L
- Per la Repubblica Ceca:
- Per la Romania:
- Per la Svezia: UNIONEN

## APPENDICE – ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

PAESE	NUMERO DI DIPENDENTI ALTRAN	NUMERO DI DIPENDENTI ARICENT + FROG	TOTALE ORGANICO	SEGGI ATTRIBUITI TITOLARI	SEGGI ATTRIBUITI SOSTITUITI
FRANCIA	11.740	5	11.745	5	5
SPAGNA	3.956	6	3.962	2	2
GERMANIA	3.253	88	3.341	2	2
ITALIA	3.099	75	3.174	2	2
PORTOGALLO	1.919	0	1.919	1	1
REGNO UNITO*	1418	185	1603	1	1
PAESI BASSI	923	3	926	1	1
BELGIO	622	13	635	1	1
SVEZIA	573	1	574	1	1
REPUBBLICA CECA	285	0	285	1	1
SVIZZERA	240	0	240	1	1
ROMANIA	186	0	186	1	1
AUSTRIA	93	0	93	1	1
FINLANDIA	0	69	69	1	1
LUSSEMBURGO	18	0	18		
SLOVACCHIA	16	0	16		
IRLANDA	0	1	1		
NORVEGIA	0	2	2		
POLONIA	0	1	1		
<b>TOTALE</b>	<b>28.341</b>	<b>449</b>	<b>28.790</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

\* Le cifre per il Regno Unito includono Tessella, Cambridge Consultants, e IRM

**Ambito:** *Tipo di dipendente:* Tempo pieno, Part-time, Stagisti; *Tipo costo:* Costo fisso, non costo fisso

**Fonte:**

- *Dipendenti Altran:* BI / MDM (data estrazione: 19/09/2018)
- *Dipendenti Aricent + Frog:* Informazioni risorse umane di Aricent (data ricevimento: 19/09/2018)