



ACCORD-CADRE GLOBAL
SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES
AU NIVEAU INTERNATIONAL
ET SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE
DE L'ENTREPRISE

TABLE DES MATIÈRES

1. AVANT-PROPOS

2. CADRE D'APPLICATION

3. PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX

- 3.1 Respect et promotion des droits de l'homme et du travail
- 3.2 Respect des parties prenantes

4. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, LES SOUS-TRAITANTS ET LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6. DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

7. RELATIONS INDUSTRIELLES

- 7.1 Amélioration du dialogue social
- 7.2 Coordinateur

8. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

- 8.1 Information et communication
- 8.2 Diffusion de l'Accord
- 8.3 Formation
- 8.4 Programmes d'action et suivi
- 8.5 Indicateurs
- 8.6 Règlement des désaccords

9. RÉUNION ANNUELLE DU COMITÉ DE SUIVI MONDIAL

- 9.1 Participants
- 9.2 Sujets débattus lors de la réunion annuelle

10. DISPOSITIONS FINALES

- 10.1 Organisation
- 10.2 Durée de l'Accord

ANNEXE - INDICATEURS

ACCORD-CADRE GLOBAL SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU NIVEAU INTERNATIONAL ET SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le 21 juin 2019,

ENI S.p.A.

et

IndustriALL Global Union

Filctem CGIL

Femca CISL

Uiltec UIL

Ont convenu ce qui suit :

1. AVANT-PROPOS

Le contexte économique et social international dans lequel opère ENI est caractérisé par des débats constants sur les questions liées à la responsabilité sociale des entreprises. La mondialisation a entraîné des changements structurels majeurs dans les activités économiques des entreprises du monde entier, plaçant au premier plan les questions de développement durable.

Le développement durable dans ses trois dimensions - sociale, économique et environnementale - est pleinement intégré dans le système de gouvernance d'ENI.

Dans la conduite de ses activités commerciales en tant que société énergétique mondiale et dans l'interaction avec ses partenaires commerciaux, ENI s'engage à protéger et à promouvoir les droits de l'homme, conformément aux réglementations et conventions internationales.

ENI, avec plus de 31 000 salariés présents dans environ 67 pays du monde, est une entreprise intégrée qui opère tout au long de la chaîne énergétique. L'entreprise joue un rôle clé dans l'exploration, le raffinage et la vente de produits pétroliers, dans le développement et l'extraction du pétrole et du gaz naturel, et dans l'approvisionnement, la fourniture, le commerce et le

transport du gaz naturel, du GNL, de l'électricité, des carburants et des produits chimiques.

IndustriALL Global Union représente 50 millions de travailleurs œuvrant dans 140 pays dans les secteurs des mines, de l'énergie et de l'industrie de transformation et s'engage à défendre la solidarité mondiale pour garantir de meilleures conditions de travail et les droits syndicaux dans le monde entier. IndustriALL se bat pour un autre modèle de mondialisation et pour un nouveau modèle économique et social qui place l'homme au premier plan et qui est fondé sur la démocratie et la justice sociale.

Le contexte politique, économique et social, les problématiques essentielles ouvertes avec les parties prenantes et l'évolution du cadre institutionnel et réglementaire, conduisent ENI et les syndicats à identifier les éléments fondamentaux sur lesquels fonder les lignes directrices de la durabilité et définir des stratégies communes basées sur les principes d'intégrité et de transparence, de lutte contre la corruption, de respect des droits de l'homme, de respect du travail, de la santé et de la sécurité des personnes.

Tous ces principes et actions doivent être réalisés en pleine cohérence avec les conventions collectives nationales et d'entreprise, signées par ENI avec les syndicats reconnus par IndustriALL, notamment afin de contenir les phénomènes de dumping social et contractuel, dans le respect des normes internationales fondamentales du travail.

La recherche d'un modèle de croissance des entreprises sachant combiner développement et compétitivité et, dans le même temps, renforcer l'attention portée aux droits de l'homme, à la croissance durable des activités, aux normes de sécurité et l'attention portée à l'environnement et à la santé de la communauté, a toujours été un élément fondateur du dialogue social entre ENI et les représentants des travailleurs et un facteur déterminant du modèle de relations industrielles que les Parties ont su développer au fil du temps.

Depuis 2002, année de la signature du premier accord-cadre mondial, ENI et IndustriALL travaillent côte à côte et mènent un dialogue permanent fondé sur l'intérêt commun de promouvoir et d'adopter un comportement socialement responsable, grâce au partage et à l'application, dans leur sphère d'influence, d'un ensemble de valeurs et de principes fondamentaux sur les droits de l'homme et du travail, y compris la protection des travailleurs, l'égalité des chances et le respect de la diversité socioculturelle des pays dans lesquels ENI opère.

Avec le renouvellement de cet accord-cadre mondial, les Parties réaffirment leur engagement en faveur des droits fondamentaux de l'homme et du travail, du développement responsable et de la protection de l'environnement, et elles réitèrent leur volonté de donner un nouvel élan au renforcement de leurs principes et objectifs communs.

2. CADRE D'APPLICATION

Cet accord-cadre mondial s'applique à toutes les filiales d'ENI dans le monde. En cas de fusion ou d'acquisition d'une nouvelle société dans laquelle ENI détient une participation majoritaire, la nouvelle société sera soumise aux dispositions du présent Accord.

3. PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX

Par le présent Accord, conformément aux accords signés dans le domaine des relations industrielles au niveau national et international, ainsi qu'au sein du comité d'entreprise européen, les Parties signataires reconnaissent dans les droits de l'homme les droits inaliénables de tous les individus, sans distinction aucune, en vertu de leur appartenance à l'espèce humaine.

Les Parties s'engagent à respecter les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1967), de la Déclaration universelle des droits de l'enfant (1959) et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966).

ENI adhère aux principes des Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux Principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme (2011), à la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales révisée en 2017 et aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, qui constituent les outils appropriés pour adopter un comportement responsable, éthique et moral dans les activités commerciales.

En outre, l'engagement d'ENI envers les principes ci-dessus se retrouve dans les documents d'entreprise suivants :

- Code Éthique d'ENI ;
- Déclaration d'ENI sur le respect des droits de l'homme, approuvée par le Conseil d'administration d'ENI le 13 décembre 2018, qui décrit la vision, les objectifs et l'approche d'ENI en matière de droits de l'homme, ainsi que les normes et les engagements visant à assumer ses responsabilités reconnues au niveau international ;
- Code de conduite des fournisseurs d'ENI, qui décrit les exigences minimales attendues d'ENI et les caractéristiques que tous ses fournisseurs sont tenus de respecter, afin d'améliorer en permanence leurs activités et leurs services ;

- Déclaration d'ENI sur l'esclavage et la traite des êtres humains de 2018, qui décrit les mesures prises par ENI en 2018 pour prévenir l'esclavage et la traite des êtres humains le long de sa chaîne d'approvisionnement ou dans tout autre domaine de ses activités commerciales.

En outre, ENI est l'un des partenaires fondateurs de l'*Oil and Gas Climate Initiative* (OGCI), une initiative lancée en 2015, dirigée par les PDG de compagnies pétrolières et gazières désireuses de jouer un rôle de premier plan dans la réponse de l'industrie aux changements climatiques.

3.1 Respect et promotion des droits de l'homme et du travail

ENI s'engage partout, dans sa sphère de compétence, à maintenir et à respecter les principes édictés par les instruments internationaux énumérés ci-dessous. ENI s'engage à respecter, dans l'exercice de ses activités, les réglementations locales. En cas de divergence potentielle entre les normes locales et internationales, ENI cherche des solutions qui garantissent la meilleure protection pour ses salariés.

ENI s'engage, en particulier, à reconnaître :

- ***Conventions n° 100 et 111 de l'OIT : protection de la dignité, de l'égalité des chances et de la non-discrimination***

Est garanti le respect de la dignité de chaque individu et de l'égalité des chances et de traitement sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de nationalité, d'opinion politique, d'orientation sexuelle, de statut social, de handicap, d'âge ou de toute autre condition de l'individu non liée aux conditions préalablement requises pour l'accomplissement du travail.

Conformément aux dispositions de la Convention n° 100 de l'OIT, ENI s'engage à assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

ENI s'engage à prévenir toute forme de discrimination, à offrir à tous les mêmes chances et à garantir un environnement de travail non discriminatoire, exempt de toute forme quelle qu'elle soit de harcèlement et d'oppression. Le respect de l'égalité des chances est également garanti par l'application de systèmes et de procédures de sélection internes fondés sur le développement des compétences et le mérite.

- **Conventions n° 138 et 182 de l'OIT : Protection des droits des enfants**

Le travail des enfants est interdit ; leur droit d'être protégés contre l'exploitation économique et le droit à l'achèvement complet de leur éducation sont garantis. ENI interdit toute forme de travail aux personnes de moins de 15 ans et veille à ce que les jeunes de moins de 18 ans ne soient pas employés pour effectuer des travaux dangereux.

- **Conventions n° 29 et 105 de l'OIT : Interdiction du travail forcé**

Le travail ou le service qui est imposé à une personne sous la menace d'une punition ou pour lequel cette personne ne s'est pas offerte volontairement est interdit. Est également interdit le travail sous forme d'esclavage ou accompli par des forçats.

- **Conventions n° 87 et 98 de l'OIT : droit d'organisation et de négociation**

Conformément aux normes fondamentales du travail inscrites dans les conventions fondamentales de l'OIT, tous les travailleurs se voient garantir les droits syndicaux fondamentaux, en particulier la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit d'adhérer aux syndicats de leur choix sans distinction, interférence ou autorisation préalable, pour la protection de leurs intérêts en matière de travail.

ENI s'engage à traiter les syndicats de manière positive, à s'abstenir de toute activité antisyndicale et à rester strictement neutre en ce qui concerne le choix des salariés d'adhérer à une organisation syndicale, d'en demeurer adhérents, de la modifier ou d'interrompre leur relation avec elle.

- **Convention n° 135 de l'OIT : Non-discrimination des représentants des travailleurs**

Les représentants des travailleurs ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en ce qui concerne leurs activités de représentation. Conformément aux dispositions de la Convention n° 135 de l'OIT, ENI s'engage à mettre à la disposition des représentants des travailleurs les facilités prévues pour leur permettre d'exercer leurs fonctions en temps utile et de manière efficace.

Les représentants des travailleurs/syndicats doivent avoir un accès aisé aux lieux de travail.

- **Convention n° 183 de l'OIT : protection de la maternité**

ENI reconnaît l'application des normes minimales établies par l'OIT dans tous les pays où il opère. En particulier, lorsque le traitement de la maternité déjà garanti au niveau local par la loi et/ou par tout autre accord, règlement et pratique d'entreprise est inférieur, ENI applique les dispositions de la Convention 183 de l'OIT, prévoyant une période de congé de maternité d'au moins 14 semaines et le versement pendant la période de congé d'une indemnité égale à au moins deux tiers du salaire perçu au cours de la période précédente.

ENI estime que la promotion des mesures de soutien à la parentalité est d'une importance fondamentale.

La protection de la maternité représente une valeur fondamentale pour ENI, en vue de protéger la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant et de garantir l'égalité de toutes les femmes qui travaillent.

Pour soutenir la parentalité, ENI garantit également aux mères et aux pères qui travaillent une période de congé de 10 jours ouvrables, pendant laquelle ils recevront une allocation égale à 100 % du montant auquel ils ont droit au prorata de leur salaire annuel.

- **Convention n° 142 de l'OIT : Rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans le développement des ressources humaines**

ENI reconnaît et encourage le développement des aptitudes et des compétences de chaque salarié, sur une base égale et sans aucune discrimination, ainsi que le renforcement du professionnalisme des personnes, afin que ces dernières puissent exprimer leur potentiel dans un climat positif et participatif.

ENI reconnaît également que la formation est un levier fondamental pour le développement des connaissances, ainsi qu'un élément stratégique pour la réalisation des objectifs de l'entreprise et, par conséquent, l'entreprise fournit à ses salariés les moyens d'acquérir, de maintenir et de développer leurs compétences.

ENI s'engage à respecter les lois, les règlements et les droits de l'homme conformément aux réglementations et conventions internationales, également vis-à-vis des fournisseurs, des entrepreneurs et des sous-traitants, des travailleurs contractuels, des agents ou des consultants.

Toute violation, notamment en matière de santé et de sécurité des salariés, des règlements de protection de l'environnement ou des droits de l'homme, à laquelle aucune solution n'est apportée, entraînera la cessation de la relation avec l'entreprise concernée conformément aux obligations contractuelles.

- **Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail**

Les Parties ne tolèrent pas le harcèlement, la violence ou les brimades de quelque nature que ce soit, que ce soit sur le lieu de travail, c'est-à-dire tout endroit où les salariés exercent des activités professionnelles, ou en dehors, en rapport avec les relations professionnelles établies dans le cadre du travail.

Toute forme de violence ou de harcèlement, qu'elle soit de nature sexuelle ou liée à des différences personnelles et culturelles, est interdite sans exception.

- **Diligence raisonnable en matière de respect des droits de l'homme**

ENI accomplira des activités de diligence raisonnable en matière de défense des droits de l'homme.

ENI s'engage à élaborer son processus de diligence raisonnable en matière de défense des droits de l'homme, de le mettre en œuvre et d'en être responsable, afin d'assurer son respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme. ENI s'est également engagé à évaluer et à surveiller périodiquement les impacts réels sur les droits de l'homme, dans une démarche visant à identifier des stratégies personnalisées pour atténuer ces impacts.

ENI s'engage à prendre des mesures pour remédier à tout impact négatif sur les droits de l'homme qu'il pourrait avoir causé ou contribué à causer dans l'accomplissement de l'une de ses activités.

Les Parties reconnaissent que la mise en œuvre effective d'un système de diligence raisonnable est un facteur clé pour le respect des droits de l'homme.

3.2 Respect des parties prenantes

ENI entend respecter toutes les parties prenantes avec lesquelles elle interagit dans l'exercice de ses activités commerciales, dans la conviction qu'elles représentent un atout important pour l'entreprise. À cet égard, ENI confirme son respect pour les syndicats et les représentants des travailleurs, qui sont essentiels à la bonne marche de ses activités.

En particulier :

- **Personnel d'ENI**

ENI promeut des méthodes de travail visant à atteindre un plus grand bien-être organisationnel et un comportement visant à promouvoir le respect de la dignité de toutes les personnes sur le lieu de travail.

ENI interdit toute forme de violence ou de harcèlement liée aux différences personnelles et culturelles et a adopté des instruments réglementaires spécifiques permettant aux salariés d'envoyer, même anonymement, des rapports sur des problèmes liés au système de contrôle interne ou sur d'autres questions en violation du Code éthique.

En outre, ENI propose des politiques de rémunération équitables et garantit un environnement et des conditions de travail sûrs et sains, conformes aux normes internationales.

Le modèle d'entreprise d'ENI repose sur les compétences, un atout qui se construit avec le temps et le dévouement, et qui prend de la valeur sur le long terme. En accord avec l'évolution de l'entreprise, qui vise un avenir à faibles émissions de carbone, le programme de mise à jour des compétences internes est essentiel pour assurer leur alignement constant sur les besoins de l'entreprise. Les Parties reconnaissent l'importance d'un emploi stable, au bénéfice des individus et de la communauté.

- **Communautés locales**

ENI interagit avec les communautés locales dans les territoires où il opère, en établissant des relations basées sur l'équité, la transparence et le dialogue continu, afin de créer de la valeur et des opportunités pour le développement durable du territoire. Conformément à sa Déclaration sur le respect des droits de l'homme, ENI informe et implique les communautés locales, en promouvant des consultations préalables, libres et informées, dans le but de prendre en compte les attentes légitimes lors de la planification et de l'accomplissement de ses activités commerciales, y compris les projets de développement local. À cet égard, ENI a adopté des systèmes de collecte et de gestion des demandes locales - *grievance mechanism* - visant à faciliter leur identification en temps utile. Ces mécanismes, conformes aux dispositions du Code éthique d'ENI, en vue d'une participation active et responsable, tiennent compte des coutumes et traditions culturelles locales et ils proposent des outils permettant de résoudre les besoins représentés par les communautés locales.

- **Comportement éthique dans les relations commerciales**

Toutes les activités d'ENI, où que ce soit dans le monde, doivent être menées dans un esprit d'honnêteté, d'intégrité et de respect des lois. Le personnel d'ENI doit se conformer aux principes énoncés dans le Code éthique d'ENI, qui est considéré comme un outil fondamental pour guider son comportement et gérer de manière responsable les relations avec les différentes parties prenantes et contribuer à la transformation des communautés dans lesquelles ENI opère, avec une attention toujours forte aux questions liées aux droits de l'homme et à la durabilité.

- **Coopération**

ENI s'engage à promouvoir la qualité de vie et le développement socio-économique des communautés dans lesquelles il opère, notamment grâce au transfert de compétences et de connaissances, tout en renforçant et en valorisant le savoir-faire local.

4. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, LES SOUS-TRAITANTS ET LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

ENI s'engage à rechercher chez ses fournisseurs et collaborateurs externes un professionnalisme approprié et un engagement à partager ses valeurs d'entreprise, en particulier en ce qui concerne le respect des droits fondamentaux de l'homme et du travail.

Comme l'établit le Code de conduite des fournisseurs adopté par ENI, les fournisseurs, actuels et potentiels, sont tenus, aux différents niveaux de leur relation avec ENI, de s'engager à respecter les principes et les normes internationales relatives aux droits de l'homme et du travail, en particulier la Déclaration de l'OIT concernant les principes et les droits fondamentaux au travail et le Code éthique d'ENI.

L'évaluation des fournisseurs aboutit à la définition du niveau de qualification, dans laquelle le résultat de l'évaluation et les principales lacunes ou domaines d'amélioration constatés sont indiqués. ENI exige de ses fournisseurs qu'ils s'assurent que, si les activités sont réalisées par des sous-traitants, ces derniers se conforment aux mêmes exigences.

En ce qui concerne les activités confiées aux fournisseurs, ENI confirme la présence de clauses appropriées dans les relations contractuelles existantes, formulées de manière à constituer une garantie contre d'éventuelles violations. À cet égard, ENI confirme que tout fournisseur entretenant des

relations avec ENI doit s'engager à respecter scrupuleusement les principes contenus dans les documents énumérés ci-dessus.

Toute violation répétée des dispositions du Code de conduite du fournisseur, en particulier dans le cadre du présent Accord, peut entraîner la résiliation de la relation contractuelle en cours avec le fournisseur concerné.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ENI s'engage à garantir les meilleures normes de santé et de sécurité possibles pour ses salariés et les communautés, dans toutes les régions du monde où il opère.

Conformément à son Code de conduite pour les fournisseurs, ENI exige de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer un environnement sain et sûr au profit de leurs travailleurs.

ENI considère la santé et la sécurité au travail comme une priorité absolue et une caractéristique distinctive de son modèle de durabilité.

Les activités d'ENI seront menées dans le respect des réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité ainsi que des normes et des lois internationales. À cet égard, ENI veillera à ce que tous les salariés soient informés des risques professionnels et qu'ils aient la possibilité de recevoir une formation en matière de sécurité. De même, ENI assurera la protection de tous les salariés en cas de danger grave ou imminent, même si cela implique la nécessité d'arrêter le travail. Tous les salariés d'ENI auront la possibilité de participer à des programmes de formation en matière de santé et de sécurité.

ENI est engagé dans un processus constant d'amélioration et d'implantation de nouvelles technologies dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, dans le but de consolider des pratiques conformes aux meilleures normes internationales, basées sur des critères d'excellence dans l'application d'un système de gestion pour la prévention des risques au travail. Dans le cadre de la politique de prévention d'ENI, les salariés doivent avoir accès à tout moment à des équipements de protection individuelle adaptés à leurs fonctions, et ils doivent recevoir des informations et une formation sur les règles et instructions de sécurité.

Les Parties conviennent que, pendant toutes ces années, la santé, la sécurité et le respect de l'environnement ont représenté une valeur cardinale pour ENI, pour ses travailleurs et pour le développement de ses activités commerciales.

La définition, la mise en œuvre et la diffusion d'une culture fondée sur la prévention des risques sur le lieu de travail ont été rendues possibles par un

système efficace de relations industrielles ; à cet égard, une étape importante a été la signature de l'Accord portant création de l'Observatoire européen de la santé, de la sécurité et de l'environnement, qui vise à promouvoir la culture de la sécurité, de la santé et de la protection de l'environnement en tant que pierre angulaire d'un modèle d'entreprise durable. ENI s'engage à appliquer les mêmes normes dans toutes ses activités opérationnelles dans le monde entier. Les Parties conviennent également d'engager une discussion afin d'évaluer une éventuelle extension à l'échelle mondiale du champ d'action de l'Observatoire européen de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Sans préjudice des résultats obtenus jusqu'à présent, sur la base d'un dialogue permanent avec les représentants des travailleurs et les syndicats pour toutes ses activités dans le monde, ENI a continué, et continue, à accorder la plus grande attention à l'amélioration des performances HSE, tant pour les personnes que pour les actifs d'exploitation. Afin d'atteindre les objectifs les plus élevés dans ce domaine, ENI s'engage à identifier et à analyser régulièrement les risques potentiels, en prenant les mesures les plus appropriées pour les éliminer ou les réduire.

Dans ses normes, ENI a adopté la définition de la santé de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), selon laquelle le concept de santé n'est pas seulement l'absence de maladie, mais consiste en un état de bien-être physique, mental et social des personnes. L'engagement visant l'amélioration continue sur ces questions a conduit à l'adoption du nouveau modèle de gestion des activités d'ENI dans le domaine de la santé. En plus des activités obligatoires, telles que les soins de santé au travail, pour lesquelles des normes élevées sont maintenues en fonction des programmes de surveillance de la santé, ENI s'est engagé, principalement par la gestion directe ou indirecte des établissements de santé, à prêter une grande attention à la fourniture de services de santé efficaces pour son personnel et ses familles.

En outre, ENI s'est engagé à mettre en œuvre et à améliorer les programmes de gestion des urgences sanitaires, des épidémies et des pandémies, grâce à une information constante, à la formation et à l'adoption de normes de qualité élevées dans la construction ou la maintenance des installations médicales, dans une optique d'amélioration continue. ENI a également adopté une Politique Santé Voyage, applicable à tous les travailleurs, qui est mise en œuvre par le biais de protocoles sanitaires ciblés, d'entretiens informatifs avant les départs et d'une couverture vaccinale adéquate en fonction du pays de destination.

Les résultats en matière de santé et de sécurité sont mesurés à l'aide d'indicateurs appropriés, dans le cadre d'un processus d'amélioration continue.

6. DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

ENI entend accorder la plus grande attention à l'environnement et aux écosystèmes affectés par ses activités commerciales, et s'inspire des lignes directrices énoncées dans les conventions internationales relatives au développement auxquelles l'Italie adhère. ENI soutient les objectifs de l'Accord de Paris de 2015, qui a marqué une nouvelle ère dans les efforts mondiaux de lutte contre les changements climatiques.

ENI contribue à cet engagement en mettant en œuvre une stratégie à faible intensité de carbone basée sur la réduction de l'intensité de carbone des activités d'exploitation et en investissant dans le développement de produits énergétiques à faibles émissions.

Dans le cadre de son modèle de développement durable, ENI a développé une stratégie de décarbonisation qui se concentre sur :

- l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et la réduction des émissions directes de gaz à effet de serre ;
- la diversification du bouquet énergétique en augmentant la part du gaz naturel et des énergies renouvelables ;
- le développement d'activités vertes, avec une approche circulaire.

ENI continuera à investir dans des activités de R&D pour développer des solutions innovantes pour la transition énergétique. En outre, ENI est engagé dans un ambitieux projet forestier, le nouveau pilier de la stratégie de décarbonisation d'ENI. L'objectif du projet est de préserver les zones forestières et la biodiversité locale et de contribuer au développement local en promouvant des activités économiques compatibles avec une gestion durable des forêts.

En outre, ENI a travaillé avec le Programme des Nations Unies pour le développement visant à améliorer l'accès à l'énergie durable et contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) en Afrique, en particulier en ce qui concerne la consommation durable et la production d'énergie propre et à des prix abordables.

Les Parties du présent Accord soutiennent le principe d'une « transition équitable » afin d'opérer un changement significatif vers des économies et des entreprises écologiquement durables pour tous, conformément aux directives de l'OIT¹.

En conséquence, ENI s'engage à former de manière adéquate ses salariés, en cherchant à protéger leurs droits et leurs intérêts et à développer leurs compétences.

7. RELATIONS INDUSTRIELLES

¹Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.

7.1 Amélioration du dialogue social

Les Parties reconnaissent l'importance de développer des relations industrielles à divers niveaux, qui tiennent compte des différents contextes socio-économiques dans lesquels ENI opère, dans le respect nécessaire des différentes cultures et des aspirations sociales et économiques.

Le modèle participatif qui a toujours caractérisé le système de relations industrielles d'ENI a permis, au fil du temps, de consolider une relation avec les syndicats et leurs représentants, à travers un processus constant d'implication sur les objectifs de l'entreprise pour favoriser le développement des ressources et des systèmes organisationnels. Par conséquent, ENI et ses entreprises s'engagent, dans la mesure de leurs compétences, à poursuivre ou à établir une relation constructive avec les syndicats et les représentants des travailleurs, établie sur une base démocratique et reconnue par les organismes syndicaux internationaux.

Dans ce cadre, ENI s'engage également à promouvoir, en accord avec les organisations syndicales signataires du présent Accord, une activité de révision visant à améliorer la participation et le dialogue social avec les représentants des travailleurs au niveau mondial, européen et national.

7.2 Coordinateur

Afin d'assurer un dialogue social permanent avec la direction de l'entreprise sur les questions relatives à cet Accord, un coordinateur nommé conjointement par les syndicats signataires de l'Accord a été créé.

Compte tenu de la complexité des entreprises d'ENI et de leur distribution mondiale, il est convenu que le coordinateur représente un lien entre les délégués désignés au niveau local et les syndicats signataires de cet Accord.

La désignation du coordinateur doit tenir compte de la proximité des unités et des services de l'entreprise chargés de la gestion de l'Accord, en particulier dans le but d'assurer une viabilité économique correcte des coûts prévus pour la gestion de celui-ci.

Le coordinateur doit également recevoir les noms et les coordonnées des représentants des travailleurs qui participeront à la réunion annuelle. Le coordinateur transmettra au service Relations industrielles d'ENI la liste des cinq représentants des travailleurs désignés pouvant participer à la réunion. Les Parties encourageront la participation des travailleuses parmi les représentants des travailleurs.

Le mandat du coordinateur est valable pour la durée de validité du présent Accord. Il incombera aux syndicats signataires de confirmer, à l'expiration, le coordinateur sortant, ou de désigner un nouveau coordinateur et de le communiquer au service Relations industrielles d'ENI.

8. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

8.1 Information et communication

Les Parties reconnaissent mutuellement que l'un des objectifs fondamentaux du présent Accord est de faire connaître les valeurs et les engagements relatifs au dialogue social, aux droits de l'homme et aux droits syndicaux et à la responsabilité sociale des entreprises. À cet égard, les Parties s'engagent à diffuser la connaissance du présent Accord en fournissant des informations et des communications dans leurs secteurs respectifs.

ENI suivra des méthodes adéquates d'information et de consultation périodique sur la présence et l'expansion d'ENI dans le monde et entend développer un dialogue avec les syndicats sur les effets sociaux et économiques de ces activités.

Afin d'encourager une meilleure diffusion de l'information et sans préjudice de la confidentialité particulière de certaines questions abordées, la société divulguera les documents présentés lors de l'assemblée annuelle, notamment en utilisant les systèmes d'information internes de la société.

En outre, lors de la réunion annuelle, des moyens appropriés pour impliquer les syndicats locaux peuvent être convenus après accord entre le service Relations industrielles d'ENI et les syndicats signataires de cet Accord.

8.2 Diffusion de l'Accord

ENI et les organisations syndicales signataires s'engagent à diffuser le présent Accord et à promouvoir son contenu dans les différentes langues, en particulier auprès des travailleurs, des cadres et des fournisseurs.

Après la signature de l'Accord, ENI le fera traduire dans les langues des principaux pays dans lesquels il opère, en consultation avec le coordinateur.

L'Accord sera disponible sur les portails intranet et les sites web d'ENI. La société préparera des documents illustrant le contenu de l'Accord à l'intention

des directeurs des ressources humaines, des cadres et des salariés, en utilisant tous les canaux de communication disponibles.

IndustriALL publiera l'Accord sur son site web et le diffusera à ses affiliés.

8.3 Formation

Les Parties conviennent que la formation représente un levier fondamental pour sensibiliser le personnel d'ENI au contenu de l'Accord. À cet égard, ENI s'engage à mettre continuellement à jour le cours d'apprentissage en ligne dédié et ouvert à tous les salariés, disponible sur l'intranet de l'entreprise.

En outre, ENI inclura le cours ci-dessus dans le parcours de formation institutionnelle destiné aux cadres.

8.4 Programmes d'action et suivi

Conformément aux engagements pris dans l'Accord, les Parties élaborent conjointement des programmes d'action visant à affirmer les droits humains et sociaux fondamentaux et les bonnes pratiques en matière de travail. Ces programmes peuvent consister en des activités d'information, de formation et de recherche.

ENI s'engage à diffuser l'Accord le plus largement possible, en utilisant tous les outils de communication à sa disposition. À cette fin, des missions conjointes peuvent être effectuées sur n'importe quel site d'ENI.

Au niveau mondial, les participants se réunissent une fois par an au sein du Comité de suivi mondial. Ce comité est composé de représentants de la direction d'ENI, d'IndustriALL Global Union, des confédérations syndicales italiennes, du coordinateur et des délégués syndicaux désignés représentant les travailleurs d'ENI dans le monde entier.

Au cours de cette réunion annuelle, les Parties conviennent de prêter une attention particulière à la mise en œuvre de l'Accord et de diffuser la connaissance de son contenu auprès du personnel d'ENI.

Au niveau local, la mise en œuvre de l'Accord s'inscrira dans le cadre du dialogue social régulier entre les représentants des syndicats/travailleurs et la direction locale.

Le présent Accord n'a pas pour but de remplacer ou d'interférer avec les procédures de dialogue ou de négociation suivies au niveau local, national ou européen.

8.5 Indicateurs

L'application de l'Accord sera mesurée à l'aide d'indicateurs ad hoc, dans le cadre d'un processus d'amélioration continue (voir l'annexe du présent Accord). Les signataires conviennent que d'autres indicateurs peuvent être identifiés lors de la réunion annuelle et dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.

8.6 Règlement des désaccords

En cas de désaccord concernant l'interprétation ou le non-respect de l'Accord, les signataires s'engagent à se mettre mutuellement en communication dès que possible afin de pouvoir travailler ensemble pour trouver une solution efficace et constructive dans un délai raisonnable dans l'intérêt de toutes les parties, par le biais d'un dialogue mutuel.

Les Parties reconnaissent le principe selon lequel les problèmes apparaissant entre les travailleurs et l'entreprise doivent être résolus au niveau le plus proche du lieu de travail. En cas de situations difficiles, ENI, en consultation avec les fonctions RH concernées et les signataires du présent Accord, facilitera la résolution du problème au niveau local.

Lorsqu'un différend relatif au présent Accord-cadre mondial n'est pas résolu au niveau local, il sera soumis à la direction et aux syndicats nationaux concernés. Au cas où le conflit ne pourrait être résolu au niveau national, une solution globale sera recherchée, impliquant le siège d'ENI, IndustriALL Global Union et le coordinateur de l'Accord, afin de faire tous les efforts possibles pour parvenir à une résolution à l'amiable.

Si le besoin se fait sentir de formuler une interprétation du présent Accord, les Parties peuvent convenir de demander l'avis d'un expert de l'OIT ou de tout autre tiers choisi d'un commun accord.

9. RÉUNION ANNUELLE DU COMITÉ DE SUIVI MONDIAL

9.1 Participants

Afin de faciliter le système de partage d'informations, de consultation et de dialogue avec les syndicats signataires de cet Accord, une réunion annuelle sera organisée entre les secrétariats généraux et nationaux de FILCTEM CGIL, de FEMCA CISL, d'UILTEC UIL, le secrétariat général d'IndustriALL Global Union, le coordinateur et les représentants de la direction d'ENI.

En outre, afin de faciliter une diffusion de plus en plus large des principes et des procédures de mise en œuvre de l'Accord, d'améliorer l'accès à l'information sur les questions de responsabilité sociale des entreprises, ainsi

que des initiatives prises par la direction d'ENI et de permettre une plus grande implication des représentants locaux, une délégation de représentants des travailleurs sera également appelée à participer à la réunion annuelle.

Le nombre de représentants qui pourront participer à la réunion tiendra compte de la répartition du personnel par secteur d'activité en Italie et à l'étranger, jusqu'à un nombre total maximum de 10 membres, comme suit :

- 5 membres du comité restreint du CEE ;
- 5 représentants des salariés de différents pays et secteurs d'activité d'ENI.

9.2 Sujets débattus lors de la réunion annuelle

Les Parties conviennent que les sujets suivants seront analysés lors de la réunion annuelle :

- situation économique-financière d'ENI
- performances et perspectives des principales activités opérationnelles, en se concentrant sur les domaines les plus significatifs de la présence opérationnelle et sur les données d'emploi correspondantes ;
- actions et plans d'ENI en matière de sécurité, de gestion des risques et de protection de la santé des travailleurs, sans préjudice des engagements découlant dans chaque pays de dispositions législatives ou d'accords contractuels ;
- évolution des relations industrielles d'ENI dans les différents pays et régions où il opère, en mettant en évidence les situations critiques ;
- mise en œuvre par ENI d'actions et de projets de responsabilité sociale des entreprises ;
- suivi de la mise en œuvre de l'Accord et des plans d'action réalisés ;
- signalement des éventuelles non-conformités et des domaines à améliorer, notamment en ce qui concerne les questions HSE ;
- bonnes pratiques et mesures visant à les promouvoir ;
- signalement des infractions et des irrégularités (*whistleblowing*), notamment en ce qui concerne les questions relatives aux droits de l'homme ;
- projets transnationaux et/ou activités de formation ;
- missions conjointes ;
- suivi des indicateurs décrits dans l'annexe au présent Accord.

10. DISPOSITIONS FINALES

Le présent Accord est régi par le droit italien.

10.1 Organisation

ENI accepte de prendre en charge, dans des limites normales, les frais d'organisation de la réunion annuelle.

10.2 Durée de l'Accord

Le présent Accord est valable pour une durée de quatre ans à compter de la date de sa signature. Six mois avant la date d'expiration, les Parties entameront une discussion afin de vérifier les conditions d'une éventuelle prolongation.

ANNEXE

Article	Indicateurs
3. Principes et droits fondamentaux	<p>3.1. Nombre de travailleurs couverts par l'Accord par pays et par affiliation</p> <p>3.2. Liste actualisée des activités opérationnelles dans le monde</p> <p>3.3. Liste des pays où ENI est présent et indication des pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT</p> <p>3.4. Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives, ventilé par pays (si disponible)</p>
5. Santé et sécurité au travail	<p>5.1. Nombre d'accidents de travail parmi les salariés et les fournisseurs/sous-traitants et répartition par type d'accident</p> <p>5.2. Taux de fréquence des accidents de travail (accidents comportant une absence du travail d'au moins 24 h) ventilé par salarié et au niveau du groupe</p> <p>5.3. Nombre de travailleurs formés en matière de santé et de sécurité au travail / et nombre d'heures de formation par travailleur</p>
6. Développement durable et protection de l'environnement	6.1. Pourcentage du capital investi par ENI dans les « nouvelles énergies » (ventilé par type)
7. Relations industrielles	7.1. Nombre d'interventions engagées pour améliorer le dialogue social dans le cadre de l'Accord
8. Mise en œuvre et suivi de l'Accord	8.1 Nombre de missions conjointes effectuées

	8.2 Pourcentage de travailleurs formés par sexe, lieu de travail et type de formation
--	---