

# Accordo sul Comitato Aziendale Europeo Aperam

(Accordo 2013 sul CAE Aperam)

# Sommario

<b>Articolo 1- Preambolo</b>	<b>3</b>
<b>Articolo 2 - Ambito d'applicazione</b>	<b>4</b>
<b>Articolo 3 - Missione del CAE</b>	<b>4</b>
<b>Articolo 4 - Articolazione con le istanze nazionali di rappresentanza del personale</b>	<b>4</b>
<b>Articolo 5 – Competenze</b>	<b>4 - 5</b>
5.1. Principio di sussidiarietà	4 - 5
5.2. Informazione e consultazione : senso e contenuto	5
<b>Articolo 6 - Funzionamento</b>	<b>5 - 6</b>
6.1. Localizzazione	5
6.2. Riunioni dell'Assemblea plenaria e del Comitato Ristretto	5 - 6
6.3. Convocazione e ordine del giorno	6
6.4. Riunioni preparatorie	6
<b>Articolo 7 - Mezzi</b>	<b>7 - 8</b>
7.1. Mezzi materiali delle riunioni	7
7.2. Credito orario	7
7.3. Lingue di lavoro e rendicontazione	7
7.4. Coordinatore IndustriAll	7
7.5. Esperto	8
7.6. Spese di funzionamento	8
7.7. Formazione del Gruppo salariale	8
7.8. Mezzi di funzionamento	8-9
<b>Articolo 8 – Segretezza e riservatezza</b>	<b>9</b>
<b>Articolo 9 - Protezione dei rappresentanti del personale in seno al CAE</b>	<b>9</b>
<b>Articolo 10 - Composizione</b>	<b>9-10</b>
10.1. Gruppo padronale	9
10.2. Gruppo salariale	9 -10
10.3. Elezione del segretario	10
10.4. Presidenza del CAE e del Gruppo salariale	10
10.5. Gruppi di lavoro	10
<b>Articolo 11 - Comitato ristretto</b>	<b>11</b>
<b>Articolo 12 – Testo facente fede</b>	<b>11</b>
<b>Articolo 13 – Legge applicabile e litigi</b>	<b>11</b>
13.1. Conciliazione	11
13.2. Competenza dei tribunali	11
<b>Articolo 14 – Evoluzione degli effettivi e del perimetro</b>	<b>12</b>
<b>Articolo 15 – Durata – Revisione e Denuncia</b>	<b>12</b>

# Comitato Aziendale Europeo

---

## Accordo sul Comitato Aziendale Europeo Aperam

**Fra :**

La **Direzione Generale di Aperam**, da una parte,

**e**

Il **Gruppo di negoziazione in** rappresentanza dei lavoratori, dall'altra,

È stato disposto quanto dettagliato qui di seguito :

### Articolo 1 - Preambolo

Con la creazione del Comitato Aziendale Europeo (CAE) di APERAM, le parti contraenti del presente accordo costitutivo intendono tener conto della comunità d'interessi scaturita dalla dimensione europea del Gruppo APERAM e contribuire allo sviluppo sostenibile delle sue attività nell'Unione Europea.

Le parti intendono negoziare il presente accordo nello spirito delle disposizioni della direttiva CCE 2009/38/EC.

Nell'ambito del presente accordo, ogni riferimento all'Unione Europea s'intende tale da includere anche l'Associazione Europea di Libero Scambio.

Esse decidono di porre in essere un'istanza di dialogo sociale al più alto livello che consentirà, attraverso un'adeguata informazione e consultazione dei lavoratori europei, il potenziamento dell'identità del Gruppo. In questo spirito, il Comitato Aziendale Europeo viene a sostituire il Comitato di Gruppo Francia di cui gli sono trasferite tutte le prerogative (definite nell'allegato 1).

Nell'esercizio della propria missione, i membri del CAE di APERAM partecipano a una migliore circolazione dell'informazione, divulgandola, a livello nazionale, all'insieme dei rappresentanti dei lavoratori che tengono informati circa il contenuto del proprio lavoro.

Onde garantire l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza in funzione del tema trattato, la competenza e l'ambito d'intervento del CAE sono distinti da quelli delle istanze di rappresentanza nazionali e si limitano alle questioni transnazionali.

Pertanto le attribuzioni e competenze delle istanze nazionali di rappresentanza non saranno minimamente alterate dall'esercizio delle competenze del CAE.

## **Articolo 2 – Ambito d'applicazione**

Il presente accordo viene applicato all'insieme dei lavoratori delle aziende situate sul territorio degli Stati Membri dell'Unione Europea e sulle quali il gruppo APERAM esercita un'influenza dominante ai sensi della legge di recepimento lussemburghese della direttiva CEE 2009/38/EC. La lista di tali aziende è stabilita in data della firma del presente accordo (allegato 2).

Per garantirne l'efficacia, le parti definiscono un perimetro di rappresentanza che include gli Stati Membri nei quali il Gruppo APERAM impiega almeno 116 dipendenti, ciò che rappresenta il 2% degli effettivi occupati nell'Unione Europea.

## **Articolo 3 – Missione del CAE**

Il CAE è volto a potenziare il dialogo sociale fra i rappresentanti sindacali e la Direzione Generale sulla base della rappresentanza e della considerazione degli interessi dei lavoratori europei, onde rafforzare la solidarietà e l'efficacia del nuovo gruppo e, così facendo, garantirgli un avvenire.

## **Articolo 4 – Articolazione con le istanze nazionali di rappresentanza**

Le competenze ed attribuzioni del CAE e delle istanze di rappresentanza nazionali hanno natura e vocazione diverse. L'espressione degli interessi rappresentati sarà trattata diversamente e con coerenza in ciascuna delle istanze, in funzione delle rispettive competenze e norme d'intervento.

Nel caso di applicazione nazionale di una decisione transnazionale, una buona informazione e consultazione dei rappresentanti del personale permetterà alle parti di adire in modo concomitante le istanze di rappresentanza nazionali ed europee.

## **Articolo 5 – Competenze del Comitato Aziendale Europeo**

### **5.1 Principio di sussidiarietà**

In virtù del principio di sussidiarietà emanante dall'articolo 5 del trattato sull'Unione Europea, le competenze e le attribuzioni del CAE e delle istanze rappresentative nazionali sono differenti per natura e vocazione.

La competenza generale del CAE si limita all'informazione e, se del caso, alla consultazione sulle questioni di natura :

- "Strategica, ovvero il cui livello di competenza in materia decisionale esula dall'ambito locale o nazionale;
- E Transnazionale, vale a dire riferentisi all'insieme del Gruppo o almeno a due aziende situate in due Stati membri dell'UE o che implicino trasferimenti d'attività durevoli fra gli Stati Membri;
- E che possa ledere in modo particolarmente grave gli interessi dei lavoratori.

Le norme di funzionamento del CAE in formazione plenaria e ristretta sono specificate nell'articolo 6.2 del presente accordo.

I temi da trattare sono segnatamente :

- La sicurezza e la salute sul posto di lavoro,
- La struttura del gruppo aziendale,
- I cambiamenti sostanziali nell'azionariato del Gruppo,
- La situazione economica, finanziaria e sociale,
- La probabile evoluzione delle attività di produzione, di vendita e di ricerca,
- Gli investimenti,
- I cambiamenti sostanziali nell'organizzazione,
- L'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi,
- Il trasferimento della produzione e la delocalizzazione,
- Le fusioni, acquisizioni e cessioni di portata internazionale o che modificano significativamente il perimetro del Gruppo,
- La riduzione della dimensione o la chiusura delle aziende, fabbriche o parti importanti di quest'ultime,
- I licenziamenti collettivi,
- La protezione dell'ambiente nell'ambito delle legislazioni nazionali e regionali,
- La situazione e l'evoluzione dell'occupazione tanto per natura e qualifiche (sul piano quantitativo e qualitativo),
- La formazione professionale,
- La parità nell'ambito professionale.

Ogni richiesta d'informazione concernente una questione il cui merito non figuri in questa lista sarà oggetto di un accordo previo fra la Direzione Generale del Gruppo e il Comitato Ristretto.

Il CAE non è competente per le questioni che dipendono dalle istanze nazionali di rappresentanza del personale.

## **5.2 Informazione e consultazione: senso e contenuto**

L'informazione e la consultazione vengono realizzate in tempo utile, da un canto per permettere di garantire l'espressione collettiva degli interessi transnazionali dei lavoratori nel processo decisionale, in base a dati disponibili e sufficientemente elaborati, e dall'altro per garantire l'efficace funzionamento e la capacità di adattamento del Gruppo.

### **a) L'informazione**

La trasmissione ai rappresentanti dei lavoratori da parte del datore di lavoro di elementi che consentano loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla; l'informazione si svolge in un momento, in un modo e con un contenuto adeguati, e tali da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale incidenza e di preparare, se del caso, le consultazioni con l'organo competente di cui all'articolo 6.2 del presente accordo.

### **b) La consultazione**

L'avvio di un dialogo e di uno scambio di opinioni fra il gruppo salariale e il gruppo padronale o qualsiasi altro livello di direzione più adeguato, in un momento, in un modo e con un contenuto tali da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere, in base alle informazioni ricevute e in un lasso di tempo ragionevole, un parere in merito alle misure proposte e oggetto della consultazione; tale parere potrà essere preso in considerazione in seno al gruppo di aziende di dimensione comunitaria, fatte salve le responsabilità della Direzione Generale.

In tal modo i membri del gruppo salariale potranno rivolgere le loro domande cui il gruppo datoriale darà una risposta motivata.

A conclusione dell'intero processo d'informazione e di consultazione e nel caso in cui il parere espresso dal gruppo salariale non fosse seguito dalla Direzione Generale, il Comitato Ristretto (CR) si riunirà, a sua specifica richiesta, con la Direzione Generale per esaminare le modalità di attuazione delle disposizioni prese, e ciò nel rispetto delle competenze delle istanze di rappresentanza nazionali.

## **Articolo 6 – Funzionamento del Comitato Aziendale Europeo**

### **6.1 Localizzazione**

Il CAE è insediato nel paese in cui si trova la sede del Gruppo Aperam, ovvero il Lussemburgo.

### **6.2 Riunioni dell'Assemblea plenaria e del Comitato ristretto**

Il CAE si riunisce nel corso del primo trimestre in Assemblea Plenaria a Lussemburgo.

Le riunioni dell'Assemblea Plenaria, come quelle del Comitato Ristretto, potranno essere convocate in qualsiasi luogo opportuno sito nel perimetro dell'Accordo.

L'Assemblea Plenaria è presieduta dal Direttore Generale di Aperam, o da un suo rappresentante. Il gruppo salariale elegge un segretario fra i membri titolari. I membri titolari del gruppo salariale assistono all'Assemblea Plenaria.

I membri supplenti ricevono le stesse informazioni scritte che i membri titolari e sono tenuti informati dai titolari circa i lavori del Comitato.

In casi eccezionali la direzione potrà, in accordo con il segretario, invitare un rappresentante di un Paese non-europeo che assisterà in qualità d'osservatore ai lavori dell'assemblea plenaria.

Il Comitato Ristretto del CAE sarà informato, nei tempi più brevi, ogniqualvolta intervengano circostanze eccezionali che colpiscano in modo particolarmente grave gli interessi dei lavoratori. La procedura d'informazione sarà realizzata come definito all'articolo 5.2 a) della direttiva CEE 2009/38/EC.

In tali circostanze potrà chiedere di riunirsi con la Direzione Generale allo scopo di essere informato e consultato. Tale riunione non intacca le prerogative della Direzione Generale.

Nel caso di una riunione organizzata con il Comitato Ristretto, possono anche parteciparvi, previo accordo del presidente e del segretario del CAE, i membri del CAE eletti o designati dagli stabilimenti e/o le aziende direttamente impattati dalle circostanze di cui sopra e nella misura in cui tali stabilimenti o aziende non siano rappresentati nel Comitato Ristretto.

In linea generale, la Direzione Generale cercherà di stabilire un flusso d'informazioni sui temi di natura transnazionale onde arricchire il dialogo sociale con i membri del Comitato Ristretto. Quest'ultimo si riunirà al minimo due volte l'anno e una delle sue riunioni sarà concomitante con l'Assemblea Plenaria. Saranno inoltre organizzate due "riunioni web" all'anno. Verrà dispensata una formazione ai membri del Comitato Ristretto che permetterà loro di utilizzare al meglio questo strumento. Il funzionamento di queste riunioni sarà sottoposto a un periodo di sperimentazione d'un anno al cui termine si farà un bilancio. Al di là di questo periodo di prova, e nel caso in cui si dovessero costatare disfunzioni ricorrenti, la Direzione e il CR rifletteranno ad una soluzione alternativa più adeguata.

Quando il CR considererà che si pongono nuovi problemi, potrà chiedere alla Direzione Generale di esserne informato e di intavolare insieme un dialogo.

### **6.3 Convocazione e ordine del giorno**

#### **a) *L'assemblea plenaria***

La convocazione dell'Assemblea Plenaria del CAE è firmata dal Presidente del CAE. È redatta in tutte le lingue dei membri e indirizzata dalla Direzione delle Risorse Umane di Aperam, salvo circostanze eccezionali, un mese prima della riunione a tutti i membri del CAE insieme all'ordine del giorno provvisorio.

Il segretario concentra le eventuali domande e proposte dei membri del CAE.

L'ordine del giorno è definitivamente stabilito dal Presidente del CAE, di comune accordo con il segretario del CR, ed è inviato nelle lingue interessate, a tutti i membri del CAE, insieme alla documentazione che ne risulta, al più tardi 10 giorni prima della riunione preparatoria, ciò che consentirà ai membri di prepararsi adeguatamente e d'innalzare la qualità degli scambi durante la riunione preparatoria e la plenaria.

#### **b) Il Comitato Ristretto**

L'ordine del giorno e la convocazione sono inviati, insieme alla documentazione che ne risulta, al più tardi 10 giorni prima della riunione (salvo casi urgenti).

La convocazione e l'ordine del giorno saranno comunque indirizzati anche alle direzioni locali delle aziende cui appartengono i membri del gruppo salariale, nonché alle direzioni dei settori d'attività e alle direzioni degli organi di coordinamento nazionali. La comunicazione con i membri del CAE avverrà preferibilmente per via elettronica e non tramite invio postale tradizionale.

#### **c) Varie**

Nel caso in cui la Direzione Generale non fosse in misura di rispondere alle domande sotto il punto "varie" durante la riunione, lo farà comunque nei tempi più brevi.

### **6.4 Riunioni preparatorie**

La riunione dell'assemblea plenaria potrà essere preceduta da una riunione preparatoria il giorno precedente. Ove necessario, il Comitato Ristretto prenderà l'iniziativa di riunirsi prima di ogni riunione. Il gruppo salariale del CAE e del Comitato Ristretto potrà usufruire del tempo necessario alla discussione a seguito della riunione con la Direzione Generale.

## **Articolo 7 – Mezzi del Comitato Aziendale Europeo**

### **7.1 Mezzi materiali delle riunioni**

I mezzi materiali necessari all'organizzazione dell'Assemblea Plenaria, del Comitato Ristretto, delle riunioni preparatorie e delle formazioni considerate all'articolo 7.6, quali la disponibilità della sala di riunione, l'interpretazione, la traduzione dei documenti, gli apparecchi di video proiezione, vengono messi a disposizione dalla Direzione Generale.

Un computer e un telefono saranno messi a disposizione dei membri del Comitato Ristretto per consentire loro di compiere la loro missione in condizioni ottimali.

L'organizzazione materiale delle riunioni sarà anche curata dalla Direzione delle Risorse Umane di APERAM. Ove possibile, quest'ultima farà in modo che le spese di viaggio, di vitto e alloggio dei membri del CAE e del Comitato Ristretto siano assunte anticipatamente.

L'assunzione dell'onere delle spese si limita rigorosamente alle necessarie misure succitate allo scopo di permettere ai membri di svolgere la loro missione in modo adeguato.

### **7.2 Credito orario**

Per i membri del CAE, il tempo necessario all'esercizio delle loro funzioni, definite nel presente accordo (per esempio: l'esame della documentazione allegata all'ordine del giorno, la sostituzione di un titolare da parte di un supplente, il tempo passato a informare i dipendenti circa i lavori del comitato), verrà a sommarsi alle ore di delegazione vincolate ai mandati nell'ambito delle singole legislazioni nazionali e ordinamenti locali, senza poter oltrepassare un tempo pieno.

La Direzione Generale e i membri del CR valuteranno periodicamente il funzionamento di questo sistema, apportandovi le necessarie modifiche, se del caso.

I membri informeranno la direzione locale della loro partenza in missione nonché della durata della stessa.

La Direzione Generale informerà la direzione locale circa il contenuto delle disposizioni del presente articolo.

### **7.3 Lingue di lavoro e rendicontazione**

Ogni lingua nazionale sarà considerata come lingua di lavoro.

Il progetto del rendiconto dell'Assemblea plenaria e del Comitato Ristretto è steso congiuntamente dalla Direzione delle Risorse Umane di Aperam e dal Segretario del CAE. Prima di essere divulgato è sottoposto all'attenzione del Presidente del CAE e dei membri del Comitato Ristretto per approvazione.

Il resoconto è firmato dal Presidente del CAE e dal segretario del CAE. È steso in francese e tradotto nelle lingue dei membri del comitato.

Non appena firmato, verrà inviato dalla Direzione delle Risorse Umane di APERAM, ai membri titolari e supplenti del gruppo salariale, nella lingua da essi richiesta.

Sarà altresì trasmesso alle direzioni delle aziende cui appartengono i membri del gruppo salariale, alle direzioni dei settori d'attività nonché alle direzioni degli organi di coordinamento nazionali.

I membri del CAE di APERAM informano i rappresentanti dei lavoratori dei Paesi dell'Unione Europea circa il contenuto dei loro lavori. A quest'uopo utilizzano le strutture nazionali di rappresentanza dei lavoratori esistenti a livello nazionale. Nei Paesi in cui tali strutture non esistessero, i rappresentanti dei lavoratori definiranno di comune accordo con le direzioni interessate i mezzi adeguati che permettano la comunicazione con i dipendenti (posta elettronica, ecc...).

### **7.4 Coordinatore Industri All**

Un rappresentante delegato da IndustriALL può assistere i membri del CAE nelle vesti di coordinatore e svolgere un ruolo essenziale per il coordinamento fra i vari Paesi. La missione di questo coordinatore è di condividere con i membri del CAE le proprie competenze in materia europea, e più specificamente legislativa, e di appianare eventuali difficoltà vincolate al funzionamento del CAE. Egli partecipa a tutte le riunioni del Comitato Europeo e del Comitato Ristretto.

Le spese di viaggio e alloggio sono a carico della Direzione Generale.

### **7.5 Esperto**

#### **a) *Ricorso all'esperto***

In applicazione dell'articolo 1, comma 2 del presente accordo, in considerazione dell'ordine del giorno dell'assemblea plenaria annuale, il gruppo salariale del CAE si avvarrà, per sua informazione, dell'assistenza di una persona riconosciuta per la sua esperienza, cui spetteranno le prerogative dell'esperto al Comitato di Gruppo Francia.

In considerazione dell'ordine del giorno del Comitato Ristretto, e nella misura in cui ciò si renda necessario per il suo funzionamento, il gruppo salariale potrà ricorrere a una persona riconosciuta per la sua esperienza: potrà trattarsi di una persona appartenente a IndustriAll. Questa persona sarà designata per votazione dei membri del gruppo salariale del CAE, in concertazione con il Presidente del CAE il quale non partecipa al voto.

Se ragioni obiettive dovessero impedire al Presidente di accettare la scelta del CAE, tali ragioni verranno comunicate al Comitato Ristretto. In questo caso, quest'ultimo s'incaricherà d'organizzare la designazione di un altro esperto nell'ambito di competenza richiesto.



## **b) Spese**

L'assunzione dell'onere finanziario si limita, in principio, ad un unico esperto. Egli renderà conto del proprio lavoro presso i membri del CAE, del Comitato Ristretto e della Direzione Generale.

L'assunzione delle spese inerenti all'attività dell'esperto si svolgerà in base ad una lettera di missione definita in precedenza fra la Direzione Generale e il Segretario del CR (onorari, spese di viaggio e di alloggio).

### **7.6 Spese di funzionamento**

Fatte salve le disposizioni dell'articolo 7.1, per l'esercizio delle missioni definite nel presente accordo, le spese incorse dai membri del CAE e il tempo passato nelle riunioni, per la preparazione e il follow-up di quest'ultime sono assunte, dopo accordo della Direzione delle Risorse Umane di APERAM, dalle aziende di appartenenza dei membri, in conformità delle legislazioni, degli accordi e delle usanze in vigore.

Verranno assunte unicamente le spese inerenti alle riunioni previste nel presente accordo.

### **7.7 Formazione del gruppo salariale**

#### **a) Durata**

Durante il loro mandato, i membri titolari del gruppo salariale del CAE ricevono una formazione economica, finanziaria e sociale che comprende la conoscenza del Gruppo, e la cui durata è di 12 giorni con mantenimento del salario: 6 giorni organizzati dalla Direzione delle Risorse Umane e 6 giorni organizzati dal gruppo salariale previo accordo con la Direzione Generale sull'ordine del giorno.

L'azienda fornirà ai membri del gruppo salariale che lo desiderino l'accesso gratuito ai corsi di lingua inglese o francese dispensati in linea.

#### **b) Spese**

Le spese di formazione sono assunte dalla Direzione Generale (pedagogiche, logistiche, di vitto e alloggio).

### **7.8 Mezzi di funzionamento**

Ogni membro del CAE potrà avere accesso ai mezzi informatici necessari. La direzione farà sì che i membri del CAE dispongano di un locale con i mezzi necessari a una buona comunicazione.

La direzione delle Risorse Umane di APERAM mette a disposizione a Lussemburgo, i mezzi amministrativi necessari al funzionamento del CAE.

## **Articolo 8 - Segretezza – Riservatezza**

I membri titolari e supplenti del CAE nonché gli invitati alle riunioni dell'Assemblea plenaria e del Comitato Ristretto sono tenuti a non rivelare a terzi alcuna informazione ottenuta a motivo della loro appartenenza a tale organo e qualificata come riservata dalla Direzione Generale, conformemente alla politica di comunicazione edita da APERAM, inviata ai membri del CAE e allegata al presente accordo (allegato 3). La Direzione Generale preciserà i motivi della riservatezza nonché la durata della stessa.

Le informazioni riservate non sono riprese nel resoconto. La presente clausola di segretezza e riservatezza, garanzia della qualità degli scambi, non può costituire un freno alla buona informazione/consultazione.

Secondo la natura dell'informazione, quest'obbligo può sussistere dopo la scadenza dei mandati. L'esperto e il coordinatore IndustriAll sono anch'essi tenuti all'obbligo di riservatezza.

## **Articolo 9 - Protezione dei rappresentanti del personale in seno al CAE**

Nell'ambito della loro missione, i membri del gruppo salariale usufruiscono delle stesse condizioni di protezione degli altri rappresentanti del personale in conformità delle disposizioni legali nazionali e/o le usanze dei paesi in cui sono impiegati.

Senza interferire nelle legislazioni nazionali, qualsiasi misura volta a terminare il contratto di lavoro di un membro del CAE, durante l'esercizio del proprio mandato o durante i due anni successivi al termine del proprio mandato sarà prima esaminata dalla Direzione delle Risorse Umane di Aperam, dal Presidente e dai membri del Comitato Ristretto.

## **Articolo 10 - Composizione**

Il CAE è un Comitato la cui composizione mista comprende un gruppo padronale (composto da rappresentanti della Direzione Generale) e un gruppo salariale (composto dai rappresentanti dei lavoratori).

### **10.1 Gruppo padronale**

Il gruppo padronale è composto dai «Membri del Management Committee» (MCM) del Gruppo, ivi incluso il Presidente, o da rappresentanti debitamente delegati dal MCM in funzione dei temi trattati.

### **10.2 Gruppo salariale**

Il gruppo salariale è composto da rappresentanti dei lavoratori vincolati ad una azienda del gruppo Aperam da contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I membri titolari e supplenti sono designati dalle organizzazioni sindacali o dagli organi di rappresentanza dei lavoratori secondo le regole e le pratiche nazionali.

- Gli effettivi del gruppo sono calcolati in Equivalenza Tempo Pieno (CDI o CDD) sulla media degli effettivi nel corso dei due anni precedenti la firma del presente accordo.

I lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato e i terzisti che sono stati occupati durante il periodo di riferimento di due anni:

- il cui orario di lavoro è pari o superiore a 16 ore settimanali sono presi in conto integralmente per il calcolo degli effettivi;

- il cui orario di lavoro è inferiore alla soglia espressa nel precedente comma sono computati dividendo la massa totale degli orari iscritta nei loro contratti di lavoro per l'orario legale del lavoro o l'orario convenzionale del lavoro.

I dipendenti dei Paesi in cui non esiste rappresentanza dei lavoratori eleggono i loro rappresentanti al CAE per votazione a scrutinio segreto organizzato dalla Direzione locale delle Risorse Umane.

I membri del gruppo salariale del Comitato Aziendale Europeo sono eletti o designati proporzionalmente al numero di lavoratori impiegati in ogni Stato membro in seno al gruppo Aperam, attribuendo a ogni Stato membro un seggio per fascia di lavoratori occupati in tale Stato che rappresenti il 10% del numero di lavoratori occupati nell'insieme degli Stati membri, o frazione della suddetta fascia;

La frazione presa in considerazione per avere un rappresentante o un rappresentante supplementare è pari al 2% e rappresenta una soglia di 116 dipendenti.

Esempio: un Paese che rappresenta il 32,93% degli effettivi avrà tre seggi più un seggio supplementare, ovvero quattro in totale.

Allo scopo di tener conto del Paese in cui si trova la sede sociale del gruppo, un rappresentante del Lussemburgo è membro del CAE.

Al momento della firma dell'accordo, i rappresentanti sono 14, distribuiti come segue :

Paese/%	Numero di rappresentanti
Germania	1
Belgio	4
Francia	6
Italia	1
Repubblica Ceca	1
Lussemburgo	1
TOTALE	14

Il numero dei membri supplenti è pari a quello dei membri titolari. Un membro titolare del gruppo salariale che si trovi nell'impossibilità di partecipare ad una riunione può farsi sostituire da un membro supplente.

I nomi dei titolari e dei supplenti sono comunicati alla Direzione delle Risorse Umane di Aperam che li trasmette alle direzioni delle aziende interessate. Il Comitato Ristretto sarà anch'esso informato di tutte le nomine o elezioni.

Il mandato ha una durata di 4 anni ed è rinnovabile. Viene a cessare nei casi seguenti :

- rinuncia volontaria,
- quando l'interessato cessa di far parte del personale del Gruppo ;
- revoca espressa dagli organi mandatari di un paese.

Fatte salve le leggi ed usanze nazionali in vigore, quando un membro del gruppo salariale abbandona l'incarico durante il corso del suo mandato, l'organizzazione sindacale corrispondente designa il suo sostituto fra i membri supplenti. In mancanza di un membro supplente, si procederà ad una nuova designazione nel Paese interessato, ai sensi dell'articolo 10.2.

### **10.3 Elezione del segretario**

Il gruppo salariale del CAE elegge, fra i membri titolari, il segretario e il segretario aggiunto del CAE. Essi sono eletti alla maggioranza dei voti, per un mandato di 4 anni, rinnovabile.

Il segretario e il segretario aggiunto sono membri del CR.

### **10.4 Presidenza del CAE e del gruppo salariale**

La Presidenza del CAE è assunta dal presidente del gruppo padronale. In caso d'impedimento, egli potrà farsi sostituire da un altro membro del gruppo padronale.

Il gruppo salariale del CAE elegge, fra i suoi membri titolari, un Presidente, membro del CR. Il Presidente del gruppo salariale è Vice-presidente del CAE. La presidenza del gruppo salariale sarà assunta per un periodo di due anni, rinnovabile, a rotazione fra le delegazioni nazionali.

## 10. 5 Gruppi di lavoro

In seno al CAE possono essere costituiti dei Gruppi di Lavoro ad hoc, fra cui almeno un Gruppo di Lavoro permanente dedicato alla Salute e la Sicurezza.

Essi sono composti da membri scelti in funzione della propria esperienza e dell'interesse per i temi trattati fra i membri titolari del gruppo salariale del CAE e fanno rapporto sui loro lavori durante l'Assemblea Plenaria del CAE.

I gruppi e le loro missioni saranno definiti di comune accordo fra il gruppo padronale e quello salariale.

## Articolo 11 - Comitato Ristretto (CR)

Il CR rappresenta il CAE nella sua composizione ristretta, e le sue competenze e prerogative emanano dall'Assemblea plenaria. Esso garantisce la continuità dei lavori del CAE e il coordinamento delle attività del gruppo salariale.

I membri del CR sono eletti fra i membri titolari del gruppo salariale del CAE. Il CR è composto da 6 membri fra cui il segretario, il segretario aggiunto e il Presidente del Gruppo salariale.

La sua composizione è la seguente :

Paese	Numero di rappresentanti
Belgio	2
Francia	3
A scelta del CAE	1
Totale	6

La missione essenziale del CR sarà discutere e mettersi d'accordo con la direzione sui temi seguenti:

- Date, durata e luogo delle riunioni
- Partecipazione all'elaborazione dell'ordine del giorno ai sensi dell'articolo 6.3
- Formazioni destinata ai membri del CAE
- Risoluzione di conflitti inerenti al funzionamento del CAE
- Ricorso agli esperti definiti nel presente accordo
- Modifica della composizione del CAE dovuta all'evoluzione del perimetro del gruppo
- Comunicazione dei risultati delle riunioni ai dipendenti o ai loro rappresentanti

## Articolo 12 – Testo facente fede

In caso di divergenza fra le differenti versioni linguistiche, il testo francese farà fede.

## Articolo 13 – Legge applicabile e litigi

Il presente accordo definisce i diritti e i doveri delle parti ed è stipulato nell'ambito della legge lussemburghese di recepimento della direttiva CEE 2009/38/EC.

### 13.1 Conciliazione

Viene istituito un organo di conciliazione paritetico presso la sede di Aperam allo scopo di arbitrare eventuali litigi risultanti dall'esecuzione del presente accordo.

Tale organo di conciliazione è composto dal Presidente del CAE e dal segretario del gruppo salariale che designano di comune accordo un terzo conciliatore neutrale. In caso di discordia sulla

designazione del terzo conciliatore, si considererà fallita la conciliazione e sarà pertanto applicato l'articolo 13.2 del presente accordo.

La negoziazione dell'organo di conciliazione opera allo scopo di giungere ad una soluzione concertata della controversia.

### **13.2 – Competenza dei tribunali**

Tutti i litigi che non abbiano trovato una soluzione presso l'organo di conciliazione ricadono sotto l'esclusiva competenza dei tribunali lussemburghesi che statuiscono ai sensi della legge del Lussemburgo, eccezion fatta per i litigi riguardanti la designazione dei rappresentanti non lussemburghesi che saranno di competenza dei tribunali del Paese interessato.

## **Articolo 14 - Evoluzione degli effettivi e del perimetro**

Il numero dei seggi e la composizione del CAE e del CR come anche la ripartizione dei seggi per Paese, saranno rettificati per tenere conto di un aumento o di un calo significativo del numero di dipendenti impiegati in uno o più Stati membri dell'Unione Europea, salvo se questo cambiamento dovesse intervenire nel corso dell'ultimo anno del mandato.

Se ne terrà allora conto durante la successiva designazione dei membri del gruppo salariale.

## **Articolo 15 Durata – Revisione e Denuncia**

Il presente accordo entra in vigore al momento della sua firma per una durata indeterminata.

I membri del CAE riceveranno, nell'ambito del loro primo mandato, un esemplare del presente accordo tradotto nella loro lingua.

Alla fine del primo mandato e, successivamente, ogni quattro anni, la direzione e i membri del CAE faranno un bilancio dell'applicazione dell'accordo.

Il presente accordo potrà essere riveduto su iniziativa del gruppo padronale o del gruppo salariale. Il gruppo che avrà preso l'iniziativa sottoporrà all'altra parte una proposta di modifica di testo.

La parte destinataria di questa iniziativa dovrà far conoscere il proprio punto di vista sull'opportunità di avviare tale procedura di revisione entro 3 mesi dal ricevimento della richiesta.

Le revisioni intervenute saranno contenute in una clausola addizionale allegata al presente accordo. Questa clausola addizionale dovrà essere firmata dal gruppo padronale e dalla maggioranza dei membri del gruppo salariale.

In attesa di un accordo formale sull'oggetto della revisione, la o le disposizioni esistenti resteranno rigorosamente applicabili con riserva del mantenimento dell'equilibrio che ha prevalso alla firma del presente accordo.

Entrambe le parti devono considerarne la denuncia come ultimo ricorso, carico di conseguenze. Pertanto le parti s'impegnano a farvi ricorso esclusivamente in casi di circostanze eccezionali e dopo avere esaurito ogni altra via di soluzione consensuale.

Tuttavia, il presente accordo può essere denunciato da ciascuna delle due parti con un preavviso di 6 mesi, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzata al Presidente del CAE (in caso di denuncia da parte del gruppo salariale), o al segretario del gruppo salariale del CAE (in caso di denuncia da parte del gruppo padronale).

Entro un mese dalla notifica della denuncia, verranno quindi avviati le negoziazioni fra le parti.

Il presente accordo continuerà a produrre i suoi effetti fino all'entrata in vigore di una clausola addizionale o di un nuovo accordo che lo sostituisca o, in sua assenza, durante 6 mesi a partire dalla fine del preavviso.

In assenza di un accordo al termine di questo periodo, verranno applicate le prescrizioni accessorie considerate nella legge lussemburghese di recepimento della direttiva CEE 2009/38/EC.

Fatto a Lussemburgo, li 3 aprile 2013

**Per Aperam :**

**Johanna Van Sevenant**  
DRH, Comunicazione &  
Sviluppo sostenibile

**Philippe Darmayan**  
Direttore Generale

**Gérard Grimbert**  
Responsabile Relazioni Sociali

**Jean-Paul Rouffiac**  
Presidente Aperam Stainless France

**Per IndustriAll :**

**Chantal Caron**  
Coordinatrice

**Per il Gruppo di Negoziazione Aperam :**

**Danny Anthis**  
LCB-CNE  
Belgio

**Eric Bonjean**  
MWB-FGTB  
Belgio

**Philippe Bonnot**  
CGT  
Francia

**Gianluca Brocca**  
Italia

**Elisabeth Delattre**  
CFE/CGC  
Francia

**Rudi Essers**  
ACV-CSC Metaal  
Belgio

**Fidel Gavilan**  
ABVV-Metaal  
Belgio

**Christiane Graillot**  
CFDT  
Francia

**Laurent Krakowski**  
OGBL  
Lussemburgo

**Claudia Kursawe**  
Germania

**Marc Lagarde**  
CFDT  
France

**Daniel Masek**  
Repubblica Ceca

**Patrick Ramelot**  
CFDT  
Francia

**Guy Thimothe**  
CGT  
Francia

## Allegato 1 : le disposizioni del Codice del lavoro francese applicabili al Comitato di Gruppo

Gli articoli riguardanti il Comitato di Gruppo si trovano nel Titolo III – Libro III – della seconda parte del Codice del lavoro francese (articoli L. 2331-1 a L. 2335-1).

### **A) Attribuzioni del Comitato di Gruppo**

**L. 2332-1** : « Il comitato di gruppo riceve informazioni sull'attività, la situazione finanziaria, l'evoluzione e le previsioni d'occupazione annuali o pluriannuali e sulle eventuali azioni di prevenzione contemplate alla luce di queste previsioni, nel gruppo e in ciascuna delle aziende che lo costituiscono. Riceve comunicazione dei conti e del bilancio consolidati, se esistenti, nonché del rapporto del commissario ai conti corrispondente.

In questi ambiti viene informato circa le prospettive economiche del gruppo per l'anno successivo. »

**L. 2332-2** : « In caso di annuncio di un'offerta pubblica di acquisizione che porti sull'azienda dominante del gruppo, il datore di lavoro di questa impresa ne informa immediatamente il comitato di gruppo. Vengono allora applicate, per il Comitato di gruppo, le disposizioni previste agli articoli L. 2323-21 a L. 2323-23 (deposito di una offerta pubblica d'acquisizione) per il comitato aziendale.

L'adempimento di queste disposizioni dispensa dagli obblighi definiti negli articoli L. 2323-21 e seguenti per i comitati aziendali delle società appartenenti al gruppo. »

### **B) Riunione**

**L. 2334-2** : « Il comitato di gruppo si riunisce almeno una volta l'anno su convocazione del presidente.

L'ordine del giorno della riunione è stabilito dal presidente e dal segretario ed è comunicato ai membri almeno quindici giorni prima della riunione.

Il tempo speso dai rappresentanti del personale nelle riunioni del comitato di gruppo è remunerato come tempo lavorativo. »

### **C) Eventuale assistenza di un esperto ragioniere**

**L. 2334-4** : « Per l'esercizio delle missioni previste all'articolo L. 2332-1, il comitato di gruppo può avvalersi dell'assistenza di un esperto ragioniere, retribuito dall'azienda dominante.

Per procedere a qualsiasi verifica o controllo derivante dall'esercizio di tali missioni, l'esperto ragioniere può accedere agli stessi documenti cui accedono i revisori dei conti delle aziende che costituiscono il gruppo. »



## Allegato 2 : Ambito d'applicazione in data della firma dell'Accordo

Aperam Stainless Services & Solutions Austria GmbH  
AL-FIN  
Aperam Stainless Belgium  
Haven Genk  
Bedrijvencentra Limburg12  
Wetenschapspark Limburg12  
Aperam Stainless Services & Solutions Tubes Czech Republic Sro  
Aperam Stainless Services & Solutions Czech Republic  
Aperam Stainless Europe  
Aperam Stainless France  
Aperam Stainless Services & Solutions Precision  
Aperam Stainless Services & Solutions France  
Aperam Stainless Services & Solutions Tubes France  
Aperam Stainless Services & Solutions Tubes Europe  
Aperam Stainless Services & Solutions international  
Aperam Alloys Imphy  
Aperam Alloys Amilly  
Aperam Alloys Service SNC  
Aperam Allys Rescal  
Aperam Treasury SNC  
Aperam Invest France  
Aperam Alloys Germany  
Aperam Stainless Services & Solutions Precision Germany GmbH  
Aperam Stainless Services & Solutions Germany GmbH  
Aperam Stainless Services & Solutions Italy srl  
Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg  
AM07  
Aperam Sourcing SCA  
Aperam Treasury SCA  
Aperam HoldCo Sarl  
WiCo1  
WiCo2  
Aperam LuxCo  
Acesita Holding  
Aperam Stainless Services & Solutions Precision Benelux  
Ugine Nederland  
Aperam Stainless Services & Solutions Poland Sp z,0,0  
Aperam Stainless Services & Solutions Portugal  
Acesita Imports & Exports  
Aperam Stainless Services & Solutions Iberica SI  
Matthey Iberica  
Aperam Stainless Services & Solutions Nordic AB  
Aperam Stainless Servies & Solutions Switzerland AG  
Aperam Alloys Switzerland AG  
Aperam Stainless Services & Solutions UK Ltd (ex- AM Stainless Service UK Ltd)  
Aperam Alloys UK Ltd (ex-AMSNA UK Ltd)  
Aperam Stainless Servies & Solutions Tubes UK Ltd (ex-AM Stainless Automotive Tube UK)