



Accordo quadro globale sulla
responsabilità sociale e sullo sviluppo
sostenibile tra

il Gruppo Solvay
e
IndustriALL Global Union

ACCORDO SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DEL GRUPPO SOLVAY E SULLO SVILUPPO
SOSTENIBILE,

tra:

il Gruppo Solvay, rappresentato dal CEO, nonché Presidente del COMEX, Jean-Pierre
Clamadieu,

e:

IndustriALL Global Union, rappresentata dal Segretario generale, Valter Sanches

INTRODUZIONE

L'industria chimica può funzionare solo se alla base esiste un forte senso di responsabilità. Solvay insiste sullo sviluppo di uno spirito di responsabilità nei propri rapporti con i dipendenti, i clienti, i fornitori, gli azionisti, le comunità, gli abitanti che vivono in prossimità dei suoi siti, l'ambiente e le risorse naturali.

L'approccio "Solvay Way", di cui il presente Accordo è parte integrante, alimenta questo modello di sviluppo che unisce prestazioni operative con elevati standard di comportamento per una responsabilità sempre maggiore nei confronti di tutti gli stakeholder.

Tale responsabilità richiede un notevole impegno da parte dei dipendenti, motivo per cui il desiderio di Solvay di mantenere un dialogo ricco ed equilibrato tra la Direzione e i rappresentanti dei dipendenti è fondamentale per i valori e l'identità del Gruppo.

Tale responsabilità interessa tutte le attività di Solvay a livello mondiale ed è pertanto necessario un dialogo con un'organizzazione che opera a livello internazionale.

Questa è la logica del presente Accordo, attraverso il quale Solvay e IndustriALL Global Union, incaricato di coordinare i dipendenti dell'industria chimica in tutto il mondo, stanno creando una struttura per l'informazione e il dialogo e affermando il loro impegno congiunto verso le buone prassi industriali e occupazionali in tutte le regioni del mondo in cui è attivo il Gruppo.

Solvay assume questo impegno su base volontaria, indipendentemente dal livello di osservanza degli obblighi di legge e regolamentari in tutti i paesi in cui il Gruppo opera. Gli standard globali di seguito elencati saranno rispettati da tutte le entità Solvay a livello mondiale.

Le società consociate del Gruppo, tenendo conto delle realtà economiche, sociali e culturali specifiche del loro paese, si impegnano a garantire l'applicazione del presente Accordo secondo uno spirito di progresso continuo, sulla base delle disposizioni previste dallo stesso.

Entrambe le parti del presente Accordo concordano sul fatto che le norme riconosciute a livello internazionale e i principi contenuti nel medesimo saranno applicati nei siti Solvay di tutto il mondo, a prescindere dalle disposizioni di legge e dai regolamenti nazionali.

Solvay e IndustriALL Global Union si impegnano a sviluppare rapporti di fiducia e costruttivi per garantire la corretta applicazione del presente Accordo.

I - CAMPO DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO

Il presente Accordo si applica alle società su cui il Gruppo Solvay esercita un controllo diretto.

Le disposizioni del presente Accordo, le principali norme in materia di lavoro e la relativa giurisprudenza dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) prevalgono sulle leggi locali e nazionali, allorquando queste ultime dovessero risultare meno favorevoli.

In caso di fusione, acquisizione o ristrutturazione aziendale di qualsiasi tipo, volta alla creazione di nuove entità controllate da Solvay oppure in caso di cambiamenti simili che interessano IndustriALL Global Union, queste nuove entità sono automaticamente considerate parte dell'accordo globale e soggette alle disposizioni da esso previste, fino al momento in cui non viene stipulato un nuovo accordo.

I fornitori, appaltatori e subappaltatori di Solvay sono tenuti a rispettare i principi contenuti nel presente accordo.

II - STANDARD GLOBALI

Articolo 1

Solvay e IndustriALL Global Union dichiarano di osservare i testi che disciplinano i diritti fondamentali del lavoro e i diritti sindacali nella società e all'interno dell'azienda.

1.1 Convenzioni OIL

Solvay ribadisce la sua conformità alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di diritti umani fondamentali.

- **Convenzioni 87, 98 e 135**

Nel quadro dei diritti fondamentali alla libertà di associazione, compreso il diritto di impegnarsi in contrattazioni collettive, i dipendenti hanno il diritto di essere rappresentati da delegati liberamente eletti, per creare liberamente organizzazioni e aderire alle stesse.

- **Convenzioni 29 e 105**

Impegno a non avvalersi di lavoro forzato o obbligatorio.

- **Convenzioni 138 e 182**

Impegno a non avvalersi di lavoro minorile.

- **Convenzioni 100 e 111**

L'impegno a garantire le pari opportunità e la parità di trattamento in materia di occupazione, compresa la parità di retribuzione tra uomini e donne per svolgere mansioni di pari valore, nonché la prevenzione della discriminazione in materia di impiego e professione.

- **Convenzione 156**

L'impegno a garantire i diritti e le pari opportunità per i dipendenti di entrambi i sessi con responsabilità familiari e per le donne in gravidanza e allattamento.

1.2 Patto mondiale delle Nazioni Unite

In qualità di firmatario del Global Compact delle Nazioni Unite, Solvay si impegna a rispettarne i 10 principi:

DIRITTI UMANI

- **Principio n. 1**

Alle imprese è richiesto di sostenere e promuovere la tutela del diritto internazionale del lavoro per quanto concerne i diritti umani nella propria sfera di influenza.

- **Principio n. 2**

Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere complici negli abusi dei diritti umani.

NORME DI LAVORO

- **Principio n. 3**

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere in modo effettivo il diritto alla contrattazione collettiva.

- **Principio n. 4**

Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

- **Principio n. 5**

Effettiva eliminazione del lavoro minorile.

- **Principio n. 6**

Eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

- **Principio n. 7**

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo per quanto attiene alle sfide ambientali.

- **Principio n. 8**

Intraprendere iniziative volte a promuovere una maggiore responsabilità ambientale.

- **Principio n. 9**

Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecocompatibili.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

- **Principio n. 10**

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

1.3 Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

1.4 linee-guida dell'OCSE per le imprese multinazionali (così come modificate nel 2011)

1.5 Dichiarazione tripartita di principi dell'OIL relativa alle imprese multinazionali e alla politica sociale

1.6 Principi guida delle Nazioni Unite relativi alle imprese e ai diritti umani

1.7 Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (così come modificati nel 2015)

III - IMPEGNI SPECIFICI PER IL GRUPPO SOLVAY

1. SALUTE E SICUREZZA

- La salute e la sicurezza fisica e mentale dei propri dipendenti costituisce sia un valore principale, che una priorità per Solvay. Garantire buone condizioni di lavoro e gestire il rischio sono preoccupazioni quotidiane per il Gruppo. Solvay ha emanato una serie di politiche interne impegnative, tra cui l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e insiste su un'applicazione rigorosa delle stesse. Il suo obiettivo è quello di migliorare continuamente i risultati in materia di sicurezza e monitorare regolarmente gli indicatori di valutazione per i propri dipendenti e i dipendenti dei subappaltatori, degli appaltatori e dei fornitori.
- Solvay si impegna a creare condizioni di lavoro salubri per tutto il personale, indipendentemente dalle funzioni svolte e dai rischi ad esse relative.
- Solvay si impegna fin dall'inizio a garantire che i progetti di investimento non compromettano la salute e la sicurezza del personale o degli abitanti delle aree circostanti. Solvay sostiene inoltre soluzioni in grado di migliorare le situazioni esistenti.

2. MOBILITÀ E CAPACITÀ OCCUPAZIONALE

- Solvay favorisce l'occupazione diretta delle persone nell'ambito di contratti di lavoro a tempo indeterminato.
- Solvay si impegna ad applicare un'equa politica salariale paragonabile alle buone norme nella professione rispetto alle condizioni del paese interessato.
- In caso di ristrutturazione delle sue attività o di qualsiasi altra decisione manageriale che potrebbe avere un impatto collettivo considerevole sui dipendenti,

Solvay, nel rispetto dei requisiti di legge e delle prassi locali, si impegna a informare più rapidamente possibile i dipendenti e i loro rappresentanti e a dare priorità agli sforzi che possano contenere l'impatto sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, dando priorità ad altre opportunità professionali all'interno del Gruppo.

- Solvay ritiene che l'autonomia e la responsabilità di ciascuno dei suoi dipendenti svolgano un ruolo chiave nelle performance della società. Per questo motivo, l'azienda promuove la mobilità interna, sia geografica sia per l'avanzamento di carriera, al fine di accrescere la capacità occupazionale del proprio personale.
- Solvay si impegna a fornire ai dipendenti i seguenti servizi per tutto l'arco della loro carriera all'interno dell'azienda:
 - informazioni sui posti di lavoro disponibili, in particolare attraverso i centri di collocamento (laddove presenti)
 - formazione adeguata per preparare il personale a nuove professioni e tecnologie
 - conoscenza e sviluppo delle competenze
- Solvay sostiene la mobilità volontaria dei dipendenti attraverso una gestione coordinata delle proprie famiglie professionali, a livello globale per i dirigenti e a livello regionale e nazionale per gli altri dipendenti con l'aspettativa che i propri dipendenti siano aperti a tali offerte di mobilità.
- Solvay si impegna a mantenere una distribuzione equilibrata dell'età tra il personale e presta particolare attenzione alle condizioni di lavoro e alle prestazioni dei dipendenti senior.

3. BENEFIT PER I DIPENDENTI

Solvay garantisce ai suoi dipendenti un regime di protezione sociale che fornisce prestazioni in caso di malattia, invalidità, maternità e paternità, decesso o dopo il pensionamento, al fine di garantire condizioni più vantaggiose, conformemente alle normative locali, ai regolamenti e alle prassi ed elabora, se del caso, programmi propri di prestazioni complementari. Solvay si impegna ad istituire il programma "Solvay Care", volto a fornire almeno lo stesso livello minimo di garanzie sanitarie ai dipendenti in tutto il mondo.

4. ANTIDISCRIMINAZIONE

- Solvay rifiuta qualunque forma di discriminazione e si impegna a rispettare la diversità e a promuovere le pari opportunità. L'azienda converte le disposizioni della Convenzione OIL 111 in una politica aziendale che rifiuta qualsiasi modifica

nell'ambito delle pari opportunità o del trattamento equo in materia di occupazione, legato alla razza, al sesso, al colore della pelle, alla religione, all'opinione politica o sindacale, nazionalità o origine sociale. Solvay è particolarmente solidale con i dipendenti che hanno responsabilità familiari e si conforma alle disposizioni contenute nella Convenzione OIL 156.

- Tale approccio include un impegno specifico nel promuovere la diversità dei dipendenti. Solvay promuove attualmente la diversità e l'inclusione all'interno del Gruppo, nonché la diversità interculturale, come fattore di successo, soprattutto quella di genere, a qualunque livello dell'organizzazione.

5. RAPPORTI RESPONSABILI CON I FORNITORI, GLI APPALTATORI E I SUBAPPALTATORI

- I fornitori, gli appaltatori e i subappaltatori di Solvay sono tenuti a rispettare la legge e le disposizioni normative, nonché i diritti umani fondamentali previsti da accordi e standard internazionali, e pertanto a contribuire all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Accordo livello aziendale. Solvay li incoraggerà in tal senso e consentirà loro, se del caso, di avvalersi della sua esperienza in questi ambiti. Pertanto, il contenuto del presente Accordo viene comunicato a ciascun fornitore, appaltatore e subappaltatore.
- Qualunque violazione grave della legislazione in materia di salute e di sicurezza dei dipendenti, di tutela dell'ambiente o dei diritti umani fondamentali a cui non viene posto rimedio nonostante preavviso, comporta la cessazione dei rapporti con l'azienda in questione nel rispetto degli obblighi contrattuali.

6. GESTIONE DEL RISCHIO E PROTEZIONE AMBIENTALE

- **Rischi di processo e di prodotto**

La gestione dei rischi è una priorità per Solvay, il cui principio guida è l'applicazione dei migliori standard.

Nel quadro delle sue politiche e procedure, Solvay si impegna a sviluppare:

- un **approccio preventivo** per quanto riguarda i rischi già noti e individuati
- un **approccio precauzionale** caratterizzato da una visione basata sulla scienza e sulla tecnologia, che sia proattiva, lungimirante e volta alla raccolta di informazioni per quanto riguarda la questione dei rischi che interessano le attività dell'azienda.

Nel quadro della sua politica di gestione del prodotto, Solvay si impegna a sostenere i propri prodotti nell'arco di tutto il loro ciclo di vita, anche attraverso la fornitura di assistenza ai propri clienti.

Solvay sta sviluppando un approccio specifico per le sostanze classificate come "estremamente problematiche" (Substances of Very High Concern — SVHC), tra cui le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione (sostanze CMR). Solvay ha attuato una serie di raccomandazioni specifiche che incoraggiano la sostituzione di queste sostanze o controlli rigorosi sul loro utilizzo quando non è possibile l'impiego di una sostanza sostitutiva.

Ambiente

Solvay si conforma alle leggi e ai regolamenti ambientali nazionali e internazionali e rispetta "l'impegno dell'industria chimica a progredire nella tutela dell'ambiente". L'azienda applica questi principi in quanto parte del suo costante impegno volto a migliorare la sicurezza e anche la tutela della salute e dell'ambiente, nonché a preservare le risorse naturali.

In quanto tale, Solvay si adopererà per utilizzare, ogniqualvolta ciò sarà possibile, le migliori tecnologie esistenti che gli consentiranno di ridurre le emissioni di gas a effetto serra a partire dai suoi processi di produzione.

La consapevolezza dei dipendenti delle pertinenti norme ambientali e delle politiche del Gruppo svolge un ruolo importante nella strategia di Solvay sia a livello internazionale sia locale. Solvay e IndustriALL Global Union uniranno i loro sforzi per migliorare la consapevolezza e la competenza dei dipendenti al riguardo.

7. DIALOGO SOCIALE

- Solvay e IndustriALL Global Union condividono lo stesso impegno verso un dialogo sociale produttivo ed equilibrato. Tale dialogo, che fa parte della cultura di Solvay, viene condotto attraverso diverse iniziative che coinvolgono la partecipazione dei lavoratori, così come le trattative periodiche con i rappresentanti del personale. IndustriALL Global Union e i suoi affiliati aspirano alla partecipazione attiva e a un atteggiamento di rispetto reciproco da parte dei rappresentanti sindacali e dei lavoratori verso le diverse strutture di dialogo all'interno del Gruppo.
- Solvay e IndustriALL Global Union lavoreranno insieme per aumentare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in questo dialogo e per svilupparlo a livello internazionale.

A questo proposito e in conformità con le leggi nazionali e le prassi aziendali locali, Solvay comunicherà le informazioni necessarie ai rappresentanti dei lavoratori, affinché essi apprendano a conoscere e a capire le questioni rilevanti. I rappresentanti sindacali e dei lavoratori si impegnano a rispettare la riservatezza di tali informazioni.

- Solvay rispetta il diritto dei suoi dipendenti a formare o ad aderire liberamente a qualsiasi sindacato. Solvay rimarrà rigorosamente neutrale per quanto riguarda la preferenza dei suoi dipendenti nel voler aderire, protrarre, modificare o porre fine alla loro affiliazione a un sindacato liberamente scelto, in quanto parte della sua cultura basata sul rispetto della libera scelta dei propri dipendenti in conformità con "il modello di comportamento Solvay verso le proprie risorse".

Solvay si asterrà da qualsiasi comunicazione sleale con i propri dipendenti suscettibile di influenzare la loro decisione sulla rappresentanza sindacale e garantirà che tutte le comunicazioni con i suoi dipendenti siano concrete e non ostili rispetto alla scelta di un'organizzazione sindacale.

- Solvay si impegna a non praticare alcuna discriminazione a causa di attività sindacali o in caso di assunzione o nella gestione della carriera dei dipendenti.
- Solvay vieta qualsiasi discriminazione nei confronti dei dipendenti o dei loro rappresentanti che rivendicano i diritti previsti nel presente accordo o agiscono in conformità con le relative disposizioni.
- Solvay e IndustriALL Global Union controlleranno congiuntamente gli indicatori che valutano le strutture per il dialogo sociale presenti all'interno dell'azienda.
- Il Forum globale Solvay (SGF) è stato istituito al fine di creare un luogo per il dialogo sociale interno tra i rappresentanti sindacali e dei dipendenti e l'alta dirigenza Solvay a livello globale, in particolare per la strategia aziendale. Lo scopo del Forum globale è tra l'altro quello di contribuire all'attuazione del presente accordo, di prendere iniziative per proteggere ed estendere il dialogo sociale all'interno del Gruppo, di analizzare i principali aspetti del funzionamento del Gruppo e di proporre iniziative di miglioramento.
- L'esatta composizione e i termini di riferimento del Forum globale Solvay sono determinati attraverso un accordo specifico del 2017, al termine di un periodo di valutazione di due anni.

8. DIALOGO CIVILE

- Solvay attribuisce grande importanza all'instaurazione di un dialogo regolare e di fiducia con le comunità ubicate nelle vicinanze dei suoi siti. A tale scopo, l'azienda sta sviluppando una politica di dialogo che tiene conto delle leggi, dei regolamenti e delle prassi locali.
- Solvay afferma la propria volontà di sviluppare, se necessario, un dialogo costruttivo e responsabile con le organizzazioni non governative attive nel suo settore.
- Solvay si impegna a raddoppiare l'impegno sociale esistente prestato dai suoi dipendenti, a livello locale e globale, su base volontaria.

9. DIRITTO DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

- Tutti i dipendenti sono responsabili del rispetto delle leggi, delle attività e delle regole di condotta dell'azienda. Essi possono informare i propri superiori, dirigenti, rappresentanti sindacali e dei lavoratori riguardo a eventuali violazioni e possono altresì rinviare le questioni al rappresentante locale delle risorse umane o all'ufficio legale. Solvay ha istituito un meccanismo speciale che assicura ai propri dipendenti di poter riferire i propri timori nel caso in cui i mezzi di dialogo abituali non funzionino correttamente.

IV - INDICATORI SULLE PERFORMANCE AZIENDALI

Solvay e IndustriALL Global Union effettueranno una revisione annuale del presente accordo sulla base degli indicatori riportati dal Gruppo per quanto riguarda gli impegni previsti da tale accordo.

Salute, sicurezza, ambiente

- Percentuale dei siti controllati in termini di igiene, sicurezza e ambiente nel corso degli ultimi tre anni, in conformità con il quadro di riferimento dell'azienda (sistema di gestione Solvay care)
- **MTAR: indice di frequenza degli infortuni calcolato per milione di ore lavorate**

- **LTAR:** indice di frequenza degli infortuni con conseguente perdita di ore di lavoro, calcolato in termini di numero di infortuni per milione di ore lavorate
- -Copertura in materia di esposizione professionale per i dipendenti (prodotti chimici, rumore)
- -Copertura per i dipendenti in materia di sorveglianza medica
- Identificazione e supporto dei siti che richiedono attenzione in materia di benessere sul luogo di lavoro (basati principalmente sul Solvay Survey)
- Impatto sull'ambiente e sulle risorse naturali:
 - acqua
 - aria (emissioni di CO2)
 - consumo di energia
 - gestione dei rifiuti

Dipendenti e dialogo sociale e della società

- Numero di dipendenti (organico totale, per paese e per sito)
- Struttura occupazionale (occupazione diretta, lavoro interinale)
- Politica del Gruppo in materia di subappalto
- Regimi di protezione sociale esistenti e numero o categoria di dipendenti interessati
- Mobilità: numero di posti di lavoro occupati da candidati interni rispetto al numero di posti di lavoro occupati da candidati esterni
- Formazione al lavoro
- Strutture di dialogo sociale esistenti
- Azioni sociali

Solvay e IndustriALL Global Union monitorano congiuntamente gli eventuali sistemi per ottimizzare gli indicatori sociali attualmente segnalati e per individuare nuove aree di bisogno.

Relazioni con i fornitori, gli appaltatori e i subappaltatori

- Verifica del rispetto degli standard Solvay e delle eventuali misure correttive necessarie
- Verifica delle denunce presentate dai fornitori e del trattamento delle stesse da parte di Solvay

Solvay Way

L'approccio Solvay Way mira al continuo progresso in termini di responsabilità sociale e ambientale nel quadro di un maggiore dialogo con i dipendenti e i loro rappresentanti.

Il quadro di riferimento Solvay Way fornisce una valutazione annuale delle pratiche delle entità del Gruppo e degli obiettivi di progresso per quanto riguarda i sei diversi soggetti interessati: clienti, fornitori, dipendenti, investitori, comunità e ambiente.

Il quadro di riferimento dovrebbe consentire alle entità di determinare il loro attuale livello di implementazione di tali prassi, quindi di definire gli obiettivi e i piani di miglioramento associati, nell'ottica di un approccio volto al progresso continuo.

Gli impegni di Solvay potrebbero subire modifiche; tali modifiche saranno incluse in virtù del presente articolo durante la successiva rinegoziazione del medesimo.

I profili di responsabilità così delineati fanno parte degli indicatori di monitoraggio del presente Accordo e IndustriALL sarà coinvolto nella verifica annuale dell'attuazione del Solvay Way.

Solvay e IndustriALL Global Union ritengono che l'approccio Solvay Way dia un contributo molto importante ai fini dell'applicazione dinamica del presente accordo e hanno deciso di unire i loro sforzi per garantire il successo completo.

V - APPLICAZIONE DELL'ACCORDO: METODOLOGIA

Il presente Accordo, che si applica a tutte le attività Solvay a livello globale, rafforza ed estende le prassi operative della società e non è destinato a sostituire o a interferire con il dialogo locale e le prassi di negoziazione.

Solvay si impegna a fornire alla Direzione le copie del presente Accordo e a informare i dipendenti della sua esistenza e degli impegni che comporta. Per garantire una consapevolezza e una distribuzione più ampie, sarà possibile utilizzare anche versioni semplificate ed elettroniche. Il presente Accordo sarà tradotto nelle lingue dei diversi paesi interessati, di intesa con IndustriALL Global Union e sarà disponibile sul sito internet del Gruppo nelle sezioni "sviluppo sostenibile", Risorse Umane (HR) e acquisti.

A questo proposito, particolare attenzione sarà rivolta ai neoassunti che riceveranno una copia del presente Accordo.

Solvay e IndustriALL Global Union collaboreranno per garantire la circolazione ottimale e la comprensione del presente Accordo da parte dei rappresentanti dei lavoratori nei loro siti. In tal senso, Solvay faciliterà la partecipazione di questi delegati a incontri che possono essere organizzati a livello locale da IndustriALL Global Union per contribuire allo sviluppo del dialogo sociale richiesto dal presente Accordo.

Solvay e IndustriALL Global Union concordano sul fatto che saranno reciprocamente disponibili su base continuativa per informarsi a vicenda su eventuali problemi riscontrati e per determinare le migliori soluzioni.

Solvay e IndustriALL Global Union ritengono entrambi che i problemi possano essere risolti al meglio solo intervenendo laddove sono emersi.

Tuttavia, Solvay e IndustriALL Global Union concordano che, in presenza di difficoltà non risolvibili o in caso di inadempimento dei termini del presente Accordo, sarà seguito il processo di risoluzione della controversia, come illustrato in appresso:

Qualora non venga trovata alcuna soluzione soddisfacente, la questione sarà affrontata direttamente dalla direzione nazionale e dalle relative organizzazioni sindacali, in collegamento con i firmatari del presente Accordo.

In caso contrario, i firmatari hanno la possibilità di segnalare il caso presso la sede principale di Solvay, fatto salvo il luogo in cui viene stipulato l'accordo o/e in caso di intervento di una terza parte.

Tutti i problemi incontrati e le soluzioni fornite sono presentati in occasione della riunione annuale tra i firmatari.

VI - MONITORAGGIO E VERIFICA ANNUALE

Solvay e IndustriALL Global Union monitoreranno costantemente la corretta applicazione del presente Accordo e in questo senso effettueranno una valutazione attraverso un comitato globale una volta l'anno in un paese o zona definita in modo congiunto.

MEMBRI DEL COMITATO

- 3 rappresentanti del Gruppo Solvay nominati dalla Direzione generale del Gruppo
- 2 rappresentanti dall'organo centrale di IndustriALL Global Union
- 1 rappresentante per regione geografica scelto da IndustriALL Global Union tra i membri del Forum globale Solvay
- Le regioni geografiche interessate sono le seguenti: America settentrionale, America Latina, Europa e Asia.

CONDIZIONI RELATIVE ALL'ORGANIZZAZIONE

Il gruppo di esperti convoca una riunione almeno una volta l'anno. Le parti possono decidere di convocare, se del caso, riunioni supplementari.

La riunione annuale del gruppo è convocata in uno dei siti scelti dalle parti del presente Accordo, nel corso del primo trimestre dell'anno.

Solvay è tenuta a pagare le spese di viaggio e di soggiorno sostenute dai membri del gruppo, oltre a quelle relative all'organizzazione delle riunioni.

Il progetto di relazione redatto da IndustriALL è trasmesso a Solvay entro un mese dopo la riunione. Solvay trasmette le proprie osservazioni sul progetto un mese dopo averlo ricevuto. Le parti produrranno una relazione congiunta sulla riunione. Le eventuali posizioni divergenti, saranno introdotte alla fine della relazione congiunta.

Qualora dovessero emergere problemi nell'applicazione del presente Accordo saranno illustrati in un rapporto in cui si discuteranno inoltre le soluzioni applicate ai fini dell'attuazione del medesimo. In caso di difficoltà a livello locale, il presente rapporto verrà redatto per iscritto congiuntamente da rappresentanti della direzione e dei lavoratori presso il sito in questione e sarà incluso nella verifica complessiva.

IndustriALL Global Union farà una presentazione sull'applicazione del presente accordo su base annua, nel corso della riunione del Forum globale Solvay convocata nel primo trimestre dell'anno.

In questa occasione, Solvay presenterà un documento di revisione sulla base degli indicatori concordati e dei risultati delle valutazioni comuni condotte da IndustriALL Global Union e Solvay nei paesi interessati dalle condizioni del presente Accordo.

Solvay e IndustriALL Global Union concordano di effettuare una revisione congiunta prima della fine dell'accordo nell'intento di prepararsi per un suo eventuale rinnovo. Svolta verso la fine della validità dell'Accordo, tale revisione potrà essere affidata a un esperto esterno scelto da entrambe le parti, il cui costo sarà sostenuto da Solvay.

Visite per verificare lo stato di salute e la sicurezza dei dipendenti

Sarà organizzata una visita congiunta annuale al fine di monitorare la situazione di salute e la sicurezza all'interno del Gruppo.

A tale scopo, viene trasmesso a IndustriALL l'accesso agli indicatori regolarmente osservati dal Gruppo. Le parti firmatarie del presente Accordo possono convenire, se del caso, di integrare questi indicatori con altre informazioni specifiche.

Il lavoro si fonda su un approccio di miglioramento continuo. Di conseguenza, il rapporto contiene osservazioni e raccomandazioni per il miglioramento. Il progetto di relazione redatto da IndustriALL viene trasmesso a Solvay entro un mese dal momento in cui la visita di controllo è stata eseguita. Solvay trasmetterà le proprie osservazioni sul progetto entro un mese dalla ricezione. Le parti produrranno una relazione congiunta sulla riunione. Le eventuali posizioni divergenti, saranno introdotte alla fine della relazione congiunta.

ALTRE DISPOSIZIONI

Solvay e IndustriALL Global Union sono le uniche parti a essere autorizzate a rispondere a tutte le domande sollevate dall'applicazione del presente Accordo.

Solvay e IndustriALL Global Union concordano sul vantaggio di sviluppare un dialogo sociale in tutto il mondo all'interno del Gruppo e si soffermeranno ulteriormente su tale aspetto. Dopo aver concordato i termini e le condizioni di tale dialogo, questi saranno oggetto di una modifica del presente Accordo.

VII - VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente Accordo è rinnovato per un periodo di cinque anni.

L'Accordo può essere modificato in qualsiasi momento mediante una modifica contrattuale, al fine di adeguarlo.

Nell'anno che precede la data di scadenza dell'Accordo, e comunque non oltre tre mesi prima di questa data, i firmatari si incontreranno per preparare una revisione generale dell'applicazione dell'Accordo, in vista di un suo eventuale rinnovo.

Ciascun firmatario potrà recedere dal presente Accordo con un preavviso di sei mesi.

Il presente Accordo sarà tradotto, in base a un elenco definito congiuntamente con IndustriALL Global Union, in ciascuna delle lingue dei paesi in cui hanno sede i siti di produzione Solvay. La versione inglese dell'Accordo ha valore giuridico per i firmatari.

Bruxelles, 3 febbraio 2017

Il Gruppo Solvay, rappresentato da **Jean-Pierre Clamadieu**, CEO e Presidente del COMEX

e

IndustriALL Global Union, rappresentato da **Valter Sanches**, Segretario Generale

Allegati:

- 1. Quadro di riferimento "Solvay Way"*
- 2. Risorse Solvay e modello di gestione*