



**ACCORDO SUL  
COMITATO AZIENDALE EUROPEO  
ARCELOR MITTAL**

**(Accordo 2007 sul CAE ARCELOR MITTAL)**

# SOMMARIO

<b>Principi costitutivi.....</b>	<b>4</b>	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 1 - Campo di applicazione .....</b>	<b>5</b>	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 2 - Missione del CAE .....</b>	<b>5</b>	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 3 - Competenze del CAE.....</b>	<b>5</b>	Formattato: Italiano (Italia)
3.1. Principio di sussidiarietà e area di competenza del CAE .....	5	Formattato: Italiano (Italia)
3.2. Informazione/Consultazione: senso e contenuto .....	6	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 4 - Articolazione con le istanze nazionali .....</b>	<b>6</b>	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 5 - Composizione .....</b>	<b>7</b>	
5.1. Membri.....	7	
5.1.1. Gruppo padronale.....	7	
5.1.2. Gruppo salariale .....	7	
5.1.2.1. Numero di membri del gruppo salariale .....	7	Formattato: Italiano (Italia)
5.1.2.2. Designazione dei membri titolari e supplenti .....	8	Formattato: Italiano (Italia)
5.1.2.3. Elezione del segretario e del segretario aggiunto.....	8	Formattato: Italiano (Italia)
5.2. Persona invitata .....	8	Formattato: Italiano (Italia)
5.3. Presidenza del CAE e del gruppo salariale.....	8	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 6 - Comitato Ristretto (CR) e Comitato Ristretto Allargato (CRA) .....</b>	<b>9</b>	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 7 - Gruppi di Lavoro.....</b>	<b>10</b>	Formattato: Italiano (Italia)
<b>Articolo 8 - Funzionamento .....</b>	<b>10</b>	Formattato: Italiano (Italia)
8.1. Localizzazione.....	10	
8.2. Riunioni.....	10	
8.2.1. Assemblea Plenaria statutaria e straordinaria del CAE.....	10	
8.2.2. Riunioni del gruppo salariale .....	10	
8.2.3. Comitato Ristretto.....	11	
8.2.3.1. Riunioni .....	11	
8.2.3.2. Incarichi.....	11	
8.2.3.3. Ruolo del segretario.....	11	
8.2.3.4. Ruolo del segretario aggiunto .....	11	
8.2.3.5. Ruolo del Presidente del gruppo salariale.....	11	Formattato: Italiano (Italia)
8.3. Ordine del giorno .....	11	Formattato: Italiano (Italia)
8.4. Convocazione.....	11	Formattato: Italiano (Italia)
8.5. Mezzi materiali per le riunioni .....	12	Formattato: Italiano (Italia)
8.6. Credito di ore.....	12	Formattato: Italiano (Italia)
8.7. Lingue di lavoro e resoconto .....	12	Formattato: Italiano (Italia)
8.8. Esperto.....	12	Formattato: Italiano (Italia)
8.8.1. Ricorso all'esperto .....	12	
8.8.2. Spese .....	13	
8.9. Altre spese .....	13	
8.10. Formazione del gruppo salariale .....	13	
8.10.1. Durata.....	13	
8.10.2. Spese di formazione .....	13	
8.11. Comunicazione esterna.....	14	
8.12. Mezzi di comunicazione.....	14	
8.12.1. Mezzi informatici .....	14	
8.12.2. Informazione .....	14	
8.13. Strumenti amministrativi del CR.....	14	

<b>Articolo 9 - Segretezza - Riservatezza .....</b>	<b>14</b>	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
<b>Articolo 10 - Protezione dei rappresentanti del personale nel CAE.....</b>	<b>14</b>	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
<b>Articolo 11 - Versione facente fede.....</b>	<b>15</b>	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
<b>Articolo 12 - Legge applicabile e controversie .....</b>	<b>15</b>	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
12.1. Conciliazione.....	15	
12.2. Competenza dei tribunali.....	15	
<b>Articolo 13 - Modifica dell'accordo.....</b>	<b>15</b>	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
13.1. Continuità dell'accordo .....	15	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
13.2. Modalità di modifica .....	15	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
13.3. Evoluzione degli effettivi e del perimetro .....	15	<b>Formattato: Italiano (Italia)</b>
<b>Articolo 14 - Durata - Denuncia .....</b>	<b>16</b>	

## ACCORDO SUL COMITATO AZIENDALE EUROPEO ARCELOR MITTAL

### Tra:

- La Direzione Generale di ARCELOR MITTAL, da una parte,
- Il gruppo di negoziazione in rappresentanza dei lavoratori, dall'altra,

*Si espone quanto segue:*

### Principi costitutivi

Allo scopo di assicurare una migliore circolazione dell'informazione nel Gruppo ARCELOR MITTAL e di mantenere un dialogo sociale al massimo livello, le parti sopraccitate hanno deciso di istituire un Comitato Aziendale Europeo (CAE) per il nuovo Gruppo. Questo Comitato Aziendale Europeo deve fungere da base di rafforzamento dell'identità del Gruppo e dei suoi dipendenti per far fronte alle nuove sfide.

I principi fondatori e originali del Comitato Aziendale Europeo di ARCELOR e del Comitato Aziendale Europeo di MITTAL STEEL, ormai collaudati, costituiscono la base del presente accordo, implicando così il trasferimento di tutte le competenze e prerogative d'origine o trasmesse. Le parti interessate agli accordi costitutivi dei suddetti Comitati decidono di formare un Comitato unico, che consenta di prendere in considerazione la comunità di interessi generata dalla nuova dimensione europea di ARCELOR MITTAL.

In uno spirito di continuità, i membri del CAE ARCELOR MITTAL contribuiscono allo sviluppo del dialogo sociale transnazionale europeo arricchendolo con l'espressione delle varie culture di cui i rappresentanti del personale sono portatori. Essi riaffermano la necessità di capitalizzare le esperienze e le competenze collettive acquisite durante il funzionamento dei comitati europei iniziali. Essi considerano il dialogo sociale come un elemento chiave del successo dell'azienda e dell'insieme dei suoi attori nella prospettiva della costruzione europea.

Il CAE ARCELOR MITTAL copre l'insieme del perimetro del Gruppo nell'Unione Europea a partire dalla data della firma del presente accordo sostituendosi ai comitati iniziali (ivi compreso il Comitato del Gruppo Francia Usinor le cui attribuzioni erano state trasferite al CAE ARCELOR nel maggio 2002).

Le prerogative e le competenze della Direzione Generale nonché quelle delle direzioni locali non sono alterate dall'instaurazione del CAE ARCELOR MITTAL.

Nell'esercizio delle loro missioni, i rappresentanti dei lavoratori partecipano ad una migliore circolazione dell'informazione diffondendola all'insieme dei rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale.

Il presente accordo, che fa seguito ai precedenti accordi conclusi ai sensi dell'articolo 13 della direttiva 94/45/CE, s'inserisce nell'ambito delle disposizioni della legge lussemburghese del 28 luglio 2000 riguardanti l'istituzione di un CAE o di una procedura nelle aziende e nei gruppi di aziende di dimensione comunitaria allo scopo di informare e di consultare i lavoratori.

Il presente accordo riprende parte dell'acquis della direttiva dell'8 ottobre 2001 sul coinvolgimento dei dipendenti nella Società Europea. Nel caso in cui ARCELOR MITTAL dovesse adottare lo statuto della Società Europea, l'accordo verrà riveduto secondo le modalità previste dalla suddetta direttiva.

## **Articolo 1 - Campo di applicazione**

Il presente accordo è valido per l'insieme dei lavoratori delle aziende del Gruppo ARCELOR MITTAL, situate in uno Stato membro dell'Unione Europea. In questi paesi, il CAE copre l'insieme del perimetro del Gruppo.

In ciascuno di questi paesi vengono considerate le aziende su cui il Gruppo ARCELOR MITTAL esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo 4.2 della legge lussemburghese del 28 luglio 2000. La lista delle aziende interessate al 31.12.2006 è allegata al presente accordo (vedi allegato 1).

La ricerca d'efficienza e l'assimilazione delle passate esperienze istigano le parti a definire un perimetro di rappresentanza comprendente gli Stati membri in cui il Gruppo ARCELOR MITTAL impiega almeno 1000 lavoratori.

## **Articolo 2 - Missione del CAE**

Il CAE ARCELOR MITTAL è un'istanza d'informazione e consultazione, destinato a sviluppare il dialogo sociale tra la Direzione Generale e i rappresentanti del personale, grazie alla rappresentanza e alla difesa degli interessi dei lavoratori europei. Mira a rafforzare la solidarietà e la coesione del nuovo insieme per garantire la realizzazione delle sue ambizioni.

## **Articolo 3 - Competenze del CAE**

### **3.1. Principio di sussidiarietà e area di competenza del CAE**

In virtù del principio europeo di sussidiarietà, le competenze e le attribuzioni del CAE e delle istanze rappresentative nazionali sono di natura e vocazione diverse. L'espressione degli interessi rappresentati verrà trattata distintamente e con coerenza in ciascuna istanza, in funzione delle sue competenze rispettive e delle sue norme d'intervento.

La competenza generale del CAE si limita all'informazione e alla consultazione sulle questioni economiche e sociali di natura strategica e transnazionale riguardanti l'insieme del Gruppo ARCELOR MITTAL o almeno due aziende situate in due diversi Stati membri dell'Unione Europea o che oltrepassano i poteri delle istanze decisionali di un unico Stato membro e incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

I temi da trattare sono in particolare:

- sicurezza e salute sul posto di lavoro,
- struttura del gruppo aziendale,

- cambiamenti sostanziali nell'azionariato del Gruppo,
- situazione economica, finanziaria e sociale,
- evoluzione probabile delle attività di produzione, di vendita e di ricerca,
- investimenti,
- cambiamenti sostanziali nell'organizzazione,
- introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi,
- trasferimento di produzione e delocalizzazione,
- fusioni, acquisizioni e cessioni di dimensione internazionale o che modifichino significativamente il perimetro del Gruppo,
- riduzione della dimensione o chiusura di aziende, stabilimenti o di loro parti importanti,
- licenziamenti collettivi,
- protezione dell'ambiente nell'ambito delle legislazioni nazionali e regionali,
- situazione ed evoluzione dei posti di lavoro, sia nella loro natura che nella loro qualifica (a livello quantitativo e qualitativo),
- formazione professionale,
- uguaglianza professionale.

Qualsiasi richiesta d'informazioni relative ad un tema non elencato in questa lista sarà oggetto di un accordo previo della Direzione Generale del Gruppo ARCELOR MITTAL.

In caso di circostanze eccezionali (ai sensi dell'articolo 8.2.1 del presente accordo), il CAE sarà informato e consultato su questi stessi temi.

Il CAE non ha competenza per gli argomenti legati ad istanze rappresentative del personale, a livello nazionale in ogni paese.

### **3.2. Informazione/Consultazione: senso e contenuto**

L'informazione e la consultazione si svolgono in tempo utile, da un lato per permettere di garantire l'espressione collettiva degli interessi transnazionali dei lavoratori nel processo decisionale, in base ai dati disponibili e sufficientemente elaborati, dall'altro, per garantire il funzionamento efficace del Gruppo.

Il contenuto dell'informazione trasmesso ai rappresentanti dei lavoratori membri del CAE deve consentire loro di valutare approfonditamente l'eventuale incidenza della misura contemplata e di predisporre, ove necessario, una consultazione.

La consultazione è assicurata dall'instaurazione di uno scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori del CAE e la Direzione Generale in base alle informazioni fornite. Essa stabilisce un dialogo e deve permettere di dare risposte alle domande poste. Così verranno soddisfatte tutte le condizioni affinché i membri del gruppo salariale del CAE possano esprimere il proprio parere alla fine di questa consultazione precedente la decisione definitiva e garantire un efficace funzionamento del Gruppo.

A conclusione dell'insieme del processo informativo e consultivo e nel caso in cui il parere espresso dal gruppo salariale non venisse seguito dalla Direzione Generale, il Comitato Ristretto (CR) si riunirà, a sua propria richiesta, con la Direzione Generale per esaminare le modalità di attuazione delle disposizioni prese, sempre nel rispetto delle competenze delle istanze rappresentative nazionali.

## **Articolo 4 - Articolazione con le istanze nazionali**

Le attribuzioni e competenze delle istanze rappresentative nazionali non possono in alcun modo essere condizionate dall'esercizio delle competenze del CAE, salvo esplicite disposizioni legali.

In caso d'applicazione nazionale di una decisione transnazionale, la corretta informazione e consultazione dei rappresentanti del personale porteranno le parti a ricercare la concomitanza del deferimento alle istanze nazionali ed europee, e ciò per un affanno di coerenza. Il CAE, nell'esercizio

delle sue missioni rappresentative, mantiene informate le istanze nazionali sul contenuto dei suoi lavori.

## Articolo 5 - Composizione

### 5.1. Membri

Il CAE è un Comitato a composizione mista comprendente un gruppo padronale (formato da rappresentanti della Direzione Generale) e un gruppo salariale (formato da rappresentanti dei lavoratori).

#### 5.1.1. Gruppo padronale

Il gruppo padronale sarà rappresentato dai membri del "General Management Board" (GMB) del Gruppo, ivi incluso il Presidente, o dai rappresentanti debitamente delegati dal GMB in funzione dei temi da trattare.

#### 5.1.2. Gruppo salariale

Il gruppo salariale è composto dai rappresentanti dei lavoratori del Gruppo ARCELOR MITTAL. La ripartizione dei seggi avviene in funzione degli effettivi del Gruppo operanti negli Stati membri dell'Unione Europea con almeno 1000 dipendenti ETP.

##### 5.1.2.1. Numero di membri del gruppo salariale

Il numero di rappresentanti dei dipendenti viene fissato a 54. Questa cifra stabilisce un limite massimo che non potrà essere superato in futuro. La ripartizione dei 54 seggi spettanti a ciascun paese, in data della firma dell'accordo, si basa sugli effettivi ETP (lavoratori con contratto a tempo indeterminato o determinato con il Gruppo ARCELOR MITTAL) al 31.12.2006 e si presenta come segue (vedi norma di ripartizione in allegato 2):

Paese	Numero di rappresentanti
Germania	5
Belgio	8
Spagna	5
Francia	9
Italia	2
Lussemburgo	3
Polonia	9
Repubblica Ceca	5
Romania	8
<b>Totale</b>	<b>54</b>

I membri del gruppo salariale devono essere dipendenti del Gruppo ARCELOR MITTAL, ovvero essere vincolati da contratto di lavoro a tempo indeterminato ad un'impresa del Gruppo considerata nel presente accordo.

### **5.1.2.2. Designazione dei membri titolari e supplenti**

I membri titolari e supplenti del gruppo salariale del CAE sono designati dalle organizzazioni sindacali conformemente alle norme e procedure nazionali.

I loro nominativi vengono comunicati dalle organizzazioni sindacali rappresentative alla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL che comunica alle direzioni delle aziende interessate l'elenco dei rappresentanti del personale delle filiali che saranno designati.

La durata del mandato è di 4 anni rinnovabile. Esso si conclude in caso di rinuncia volontaria, dal momento in cui l'interessato non fa più parte del personale del Gruppo, oppure in caso di revoca da parte degli organi mandatarî di un paese. Quando un membro del gruppo salariale abbandona le proprie funzioni nel corso del suo mandato, l'organizzazione sindacale interessata nomina il suo sostituto fra i membri supplenti e questi termina il mandato in corso. In mancanza di un membro supplente, il seggio resterà libero, salvo nuova designazione organizzata nel suo paese.

Il numero dei membri supplenti corrisponde a quello dei titolari. Un membro titolare del gruppo salariale che non possa assistere ad una Assemblea Plenaria può farsi sostituire da un membro supplente previamente nominato e designato all'uopo dalla sua organizzazione sindacale. Il supplente deve soddisfare le stesse condizioni di designazione.

Spetta ai membri titolari del gruppo salariale mantenere informati i membri supplenti sui lavori del CAE. Allo scopo di garantire una migliore rappresentatività del gruppo salariale, la designazione dei membri supplenti permetterà di coprire nella migliore misura possibile il perimetro ARCELOR MITTAL.

### **5.1.2.3. Elezione del segretario e del segretario aggiunto**

Il gruppo salariale del CAE elegge, a maggioranza dei voti, tra i suoi membri titolari il segretario e il segretario aggiunto del CAE, per un mandato di 4 anni rinnovabile. In caso di parità di voti, sarà eletto il candidato più anziano. Il segretario e il segretario aggiunto fanno parte dei 25 membri del CR.

## **5.2. Persona invitata**

Allo scopo di assicurare una dimensione europea della rappresentanza dei lavoratori, un coordinatore designato dalla Federazione Europea Metalmeccanici (FEM), con un mandato di 4 anni rinnovabile, sarà invitato permanente con voto consultivo alle Assemblee Plenarie e alle riunioni preparatorie. Egli parteciperà, secondo le esigenze, alle riunioni del Comitato Ristretto (CR) e del Comitato Ristretto Allargato (CRA), e sarà soggetto alle stesse norme di riservatezza dei membri del CAE.

## **5.3. Presidenza del CAE e del gruppo salariale**

La Presidenza del CAE è assunta dal "Chief Executive Officer" (CEO) del Gruppo ARCELOR MITTAL. In caso di impedimento, egli potrà farsi sostituire da un membro del GMB debitamente delegato a quest'uopo.

Il gruppo salariale del CAE elegge, tra i suoi membri titolari, un Presidente, membro del CR. Il Presidente del gruppo salariale è il Vicepresidente del CAE. La Presidenza del gruppo salariale sarà assunta per un periodo di 2 anni rinnovabile a rotazione tra le delegazioni nazionali.

## Articolo 6 - Comitato Ristretto (CR) e Comitato Ristretto Allargato (CRA)

Il CR riceve l'incarico dal CAE per svolgere le sue missioni. Garantisce la continuità dei lavori del CAE ed il coordinamento delle attività del gruppo salariale. S'incarica della circolazione delle informazioni fra le istanze rappresentative dei lavoratori.

Il CR viene eletto dal gruppo salariale del CAE di cui è l'emanazione. I suoi membri sono eletti fra i membri titolari appartenenti a quei paesi in cui il Gruppo ARCELOR MITTAL impiega almeno 1000 dipendenti ETP, secondo la lista definita il 31.12.2006, in base alle proposte avanzate dalle delegazioni di questi paesi. È composto da 25 membri fra cui il segretario, il segretario aggiunto e il Presidente del gruppo salariale. Questa cifra stabilisce un limite massimo che non potrà essere superato in futuro.

Il CR si compone come segue:

Paese	Numero di rappresentanti
Germania	2
Belgio	4
Spagna	3
Francia	4
Italia	1
Lussemburgo	2
Polonia	4
Repubblica Ceca	2
Romania	3
Totale	25

Ove il CR ritenga che esistano nuovi problemi, può richiedere un incontro con la Direzione Generale per esserne informato e avviare un dialogo con la stessa.

La grande diversità e complessità delle questioni a carattere transnazionale che potranno sorgere in ARCELOR MITTAL richiedono un dialogo sociale di qualità. Ciò presuppone di dare la possibilità ai rappresentanti dei dipendenti più direttamente interessati di essere informati e di rendere noto il loro parere, il più vicino possibile ai luoghi in cui vengono adottate le decisioni strategiche.

In circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori (in conformità dell'articolo 3.1 del presente accordo), il CR, dopo uno scambio con la Direzione Generale e dopo avere deliberato a maggioranza di due terzi, valuterà:

- se esso deve essere l'istanza di dialogo da informare e/o consultare,
- se esso deve riunirsi in seduta allargata per essere informato e/o consultato. In questo caso, i membri del gruppo salariale del CAE direttamente interessati dalla misura oggetto dell'informazione parteciperanno alla riunione del CR. In mancanza di una rappresentanza sufficiente a questo livello, e previo consenso della Direzione Generale, potranno parteciparvi uno o vari membri eletti dall'istanza rappresentativa nazionale direttamente interessata, atti a rappresentare al meglio gli interessi dei lavoratori. Analogamente la Direzione Generale designerà uno dei suoi membri o un suo rappresentante,
- se esso deve chiedere la convocazione di un'Assemblea Plenaria straordinaria, nel caso in cui le circostanze dell'informazione e/o della consultazione lo richiedano.

## **Articolo 7 - Gruppi di Lavoro**

È possibile costituire Gruppi di Lavoro ad hoc all'interno del CAE, fra i quali almeno uno sarà dedicato alla Salute e alla Sicurezza (Comitato Pilota permanente sulla Salute e la Sicurezza). Essi sono composti da membri selezionati, tra i membri titolari e supplenti del gruppo salariale del CAE, in funzione della loro propria esperienza e l'interesse per i temi trattati e fanno rapporto in occasione della riunione preparatoria dell'Assemblea Plenaria del CAE.

Il luogo, il ruolo e il tipo di funzionamento di questi Gruppi di Lavoro saranno definiti congiuntamente dalla Direzione Generale del Gruppo e dai membri del gruppo salariale del CAE.

Su mandato del CAE, essi garantiscono segnatamente il controllo delle strategie del Gruppo. Ove lo ritengano utile e su richiesta del gruppo salariale del CAE, possono chiedere un incontro con le direzioni interessate ai fini di un dialogo.

## **Articolo 8 - Funzionamento**

Il funzionamento del CAE è stabilito da un regolamento interno. Tale regolamento può essere modificato di comune accordo fra i membri dei gruppi salariale e padronale del CR.

### **8.1. Localizzazione**

Il CAE è ubicato presso la sede del Gruppo ARCELOR MITTAL a Lussemburgo.

### **8.2. Riunioni**

Le riunioni delle Assemblee Plenarie, come pure quelle del CR, potranno essere convocate in qualsiasi luogo adeguato situato nel perimetro dell'Unione Europea.

Le Assemblee Plenarie statutarie e/o straordinarie cui assistono i membri titolari sono presiedute dal Presidente del CAE di ARCELOR MITTAL. Il Presidente del gruppo salariale s'incarica della Vicepresidenza delle riunioni del CAE.

#### **8.2.1. Assemblea Plenaria statutaria e straordinaria del CAE**

Il CAE si riunisce durante il 4° trimestre in Assemblea Plenaria statutaria su convocazione del suo Presidente e previa concertazione con il segretario del CAE o il segretario aggiunto.

D'altra parte, il CAE potrà riunirsi in seduta straordinaria in circostanze eccezionali in base ad un ordine del giorno specifico previamente approvato dalla Direzione Generale e segnatamente quando tali circostanze incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori (vedi articolo 3.1.):

- sia su convocazione del suo Presidente,
- sia su richiesta del CR conformemente all'articolo 6 dell'accordo.

#### **8.2.2. Riunioni del gruppo salariale**

In base all'ordine del giorno del CAE, il gruppo salariale prenderà l'iniziativa di convocare una riunione preparatoria alla vigilia dello stesso.

### **8.2.3. Comitato Ristretto**

#### **8.2.3.1. Riunioni**

Il CR terrà una riunione ordinaria almeno una volta a trimestre e una riunione di controllo a seguito dell'Assemblea Plenaria statutaria. Può convocare una riunione straordinaria conformemente all'articolo 6 dell'accordo.

#### **8.2.3.2. Incarichi**

Il CR si incarica della preparazione delle Assemblee Plenarie statutarie e straordinaria del CAE, delle riunioni preparatorie del gruppo salariale e dei relativi ordini del giorno, in collegamento con la Direzione Generale tramite il segretario del gruppo salariale. Il CR può richiedere un incontro con la Direzione Generale o qualsiasi altra persona da questa designata.

#### **8.2.3.3. Ruolo del segretario**

Il segretario è anche segretario del gruppo salariale del CAE. Per il gruppo salariale egli è responsabile della preparazione delle riunioni del CAE e del CR. Per conto del gruppo salariale controlla la realizzazione e la verifica delle decisioni riguardanti il funzionamento del CAE e del CR. Presiede le riunioni del CR. E' l'interlocutore tra la Direzione Generale e i rappresentanti del gruppo salariale del CAE.

Un invito diramato dal segretario del CR o dal segretario aggiunto in vista della riunione preparatoria sarà indirizzato ai membri del gruppo salariale dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL. Esso indicherà la data, il luogo, l'ora, l'ordine del giorno e gli eventuali interventi richiesti.

I lavori della riunione preparatoria saranno guidati dal Presidente del gruppo salariale del CAE e/o dal segretario del CR.

#### **8.2.3.4. Ruolo del segretario aggiunto**

Il segretario aggiunto ha lo stesso ruolo del segretario e lo sostituisce in sua assenza.

#### **8.2.3.5. Ruolo del Presidente del gruppo salariale**

Assume la Vicepresidenza dell'Assemblea Plenaria del CAE. Presiede inoltre i lavori della riunione preparatoria con il segretario del CR. Trasmette al CAE l'informazione proveniente dai diversi organi nei quali egli siede quale Vicepresidente del CAE.

### **8.3. Ordine del giorno**

L'ordine del giorno delle Assemblee Plenarie statutaria e straordinaria del CAE viene stabilito dal Presidente del CAE in concertazione con il segretario del CR ed è inviato al più tardi 8 giorni prima della riunione preparatoria a tutti i membri del CAE, nelle lingue previste, ovvero il francese, il tedesco, lo spagnolo, l'italiano, l'olandese, il polacco, il rumeno, il ceco e l'inglese.

La trasmissione di eventuali documenti verrà realizzata nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 3.2. del presente accordo.

### **8.4. Convocazione**

La data e l'ora delle Assemblee Plenarie statutaria e straordinaria vengono stabilite di comune accordo tra il Presidente del CAE e il segretario del CR.

La convocazione delle Assemblee Plenarie statutaria e straordinaria del CAE è firmata dal Presidente del CAE. È redatta in francese, tradotta in tedesco, spagnolo, italiano, olandese, polacco, rumeno,

ceco e inglese e inviata dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL un mese prima di dette riunioni, a tutti i membri del CAE.

La convocazione e l'ordine del giorno verranno inoltre trasmesse alle direzioni delle aziende da cui dipendono i membri del gruppo salariale, nonché alle direzioni delle Business Units e alle direzioni dei coordinamenti nazionali. Si ricorrerà prevalentemente ai mezzi elettronici rispetto alla spedizione postale ufficiale ai membri del CAE.

#### **8.5. Mezzi materiali per le riunioni**

I mezzi materiali necessari allo svolgimento delle Assemblee Plenarie statutaria e straordinaria del CAE, della riunione preparatoria del gruppo salariale nonché delle riunioni ordinarie, straordinarie e di controllo del CR, quali disponibilità di una sala, interpretazione, traduzione di documenti, apparecchi di video-proiezione, sono forniti dalla Direzione Generale. L'organizzazione materiale delle riunioni verrà curata dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL.

L'assunzione delle spese è strettamente limitata alle misure necessarie sopracitate per consentire loro un funzionamento appropriato.

#### **8.6. Credito di ore**

Per i membri del CR, il tempo necessario per l'esercizio delle loro missioni definite nel presente accordo si aggiungerà alle ore di delega vincolate ai mandati regolati in ciascuna legislazione nazionale, senza poter superare il tempo pieno. Verrà così costituito un credito personale per ogni membro del CR. Questo credito non è trasferibile da una persona all'altra.

#### **8.7. Lingue di lavoro e resoconto**

Le lingue di lavoro delle Assemblee Plenarie del CAE sono simultaneamente il francese, il tedesco, lo spagnolo, l'italiano, l'olandese, il polacco, il rumeno e il ceco.

La bozza di resoconto delle Assemblee Plenarie statutaria e/o straordinaria del CAE viene stesa congiuntamente dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL e dal segretario del CR. Viene sottoposta all'approvazione del Presidente del CAE e dei membri del CR prima della sua diffusione. Il resoconto è firmato dal Presidente del CAE e dal segretario del CR.

Il resoconto sarà steso in francese e tradotto in tedesco, spagnolo, italiano, olandese, polacco, rumeno, ceco e inglese. Non appena firmato, verrà inviato dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL ai membri titolari e supplenti del gruppo salariale, nella lingua da loro richiesta. Sarà inoltre distribuito presso le direzioni delle aziende da cui dipendono i membri del gruppo salariale, alle direzioni delle Business Units nonché alle direzioni dei coordinamenti nazionali.

#### **8.8. Esperto**

##### **8.8.1. Ricorso all'esperto**

In base all'ordine del giorno e nella misura in cui si riveli necessario per il suo funzionamento, il gruppo salariale del CAE potrà ricorrere all'assistenza di una persona riconosciuta per la sua competenza.

Questa persona sarà designata dal voto dei membri del gruppo salariale del CAE, in accordo con il Presidente del CAE.

### **8.8.2. Spese**

L'assunzione degli oneri si limita in principio ad un unico esperto. Egli renderà conto dei suoi lavori ai membri del CAE, del CR e della Direzione Generale.

L'assunzione delle spese relative alla perizia avverrà in base ad una lettera di incarico annuale previamente stabilito tra la Direzione Generale e il segretario del CR (onorari, spese di viaggio e alloggio).

### **8.9. Altre spese**

Per l'esercizio delle missioni definite nel presente accordo, le spese incorse dai membri del CAE e il tempo trascorso nelle riunioni, alla loro preparazione e verifica, sono sostenute, previo accordo della Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL, dalle aziende d'appartenenza dei membri, conformemente alle legislazioni, accordi ed usanze vigenti.

Le spese incorse per il coordinatore FEM (per es. spostamento ed alloggio) sono assunte, previo accordo della Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL.

Verranno assunte solo le spese motivate dalle riunioni previste nel presente accordo.

### **8.10. Formazione del gruppo salariale**

#### **8.10.1. Durata**

Questa formazione è organizzata congiuntamente dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL e dai membri del CR. Le modalità organizzative verranno precisate nel regolamento interno.

I membri del gruppo salariale (titolari e supplenti) del CAE beneficiano durante il mandato, di una formazione economica, finanziaria e sociale, comprendente la conoscenza del Gruppo, di una durata di **12 giorni, ovvero:**

- 6 giorni organizzati dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL,
- 6 giorni organizzati dalle federazioni o dalle centrali professionali sulla base di un programma che sarà trasmesso alla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL, per accordo.

Questi 2 x 6 giorni saranno presi in modo digressivo sull'arco dei 4 anni di un mandato.

Tale formazione è parte integrante del mandato dei rappresentanti dei lavoratori nel CAE. Perciò la partecipazione dei membri è obbligatoria per tutta la durata della formazione.

L'azienda fornirà ai membri del gruppo salariale che lo desiderassero un accesso gratuito ai corsi d'inglese "Global English" dispensati in linea dall'ARCELOR MITTAL University.

#### **8.10.2. Spese di formazione**

Le spese di formazione (pedagogiche e logistiche) sono a carico della Direzione Generale conformemente alle regole definite dal regolamento interno.

Le spese di trasferta, alloggio e vitto sono a carico dalle imprese di appartenenza dei rappresentanti, conformemente alle legislazioni, accordi ed usanze vigenti.

### **8.11. Comunicazione esterna**

La comunicazione esterna in nome del CAE verrà curata dal Presidente del CAE, dal segretario e/o dal Presidente del gruppo salariale dopo concertazione fra di loro.

### **8.12. Mezzi di comunicazione**

#### **8.12.1. Mezzi informatici**

Per agevolare gli scambi, si controllerà che ogni membro del CAE possa accedere agli strumenti informatici necessari. Le modalità di questo accesso verranno precisate nel regolamento interno in conformità con le regole d'uso.

#### **8.12.2. Informazione**

Un'informazione interna che copra le attività del CAE sarà redatta e diffusa dai membri del CR, in accordo con la Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL. Il supporto, il contenuto, la frequenza, etc. saranno oggetto di una proposta di un Gruppo di Lavoro paritetico ad hoc.

### **8.13. Strumenti amministrativi del CR**

La Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL metterà a disposizione, a Lussemburgo, gli strumenti amministrativi necessari al funzionamento del CAE.

## **Articolo 9 - Segretezza - Riservatezza**

I membri titolari e supplenti del CAE, nonché gli invitati alle Assemblee Plenarie statutarie e/o straordinarie del CAE o alle riunioni ordinarie e/o straordinarie del CR o del CRA sono tenuti a non rivelare a terzi alcuna informazione ottenuta grazie alla loro appartenenza a detto organo e considerata riservata dalla Direzione Generale. Le informazioni riservate non saranno trascritte nel resoconto. Questa clausola di segretezza - riservatezza, garanzia della qualità degli scambi, non può costituire un freno alla buona informazione/consultazione.

Secondo la natura dell'informazione, tale obbligo può sussistere dopo il termine degli incarichi. Gli esperti sono anch'essi vincolati al suddetto obbligo di riservatezza.

## **Articolo 10 - Protezione dei rappresentanti del personale nel CAE**

I membri del gruppo salariale godono, nell'ambito delle loro missioni, delle stesse condizioni di protezione degli altri rappresentanti del personale, conformemente alle disposizioni legali nazionali e/o agli usi dei paesi in cui essi sono impiegati.

Senza interferire nelle legislazioni nazionali, qualsiasi provvedimento tendente a porre un termine al contratto di lavoro di un membro del CAE durante l'esercizio del suo mandato, o durante i 2 anni susseguenti al termine del suo mandato, sarà esaminato previamente dalla Direzione Risorse Umane di ARCELOR MITTAL, dal Presidente del gruppo salariale, dal segretario del CR e dal coordinatore FEM.

## **Articolo 11 - Versione facente fede**

In caso di divergenza tra le varie versioni linguistiche, fa fede la versione francese.

## **Articolo 12 - Legge applicabile e controversie**

### **12.1. Conciliazione**

**12.1.1.** Un organo di conciliazione paritetico è istituito presso la sede di ARCELOR MITTAL per arbitrare eventuali controversie risultanti dall'esecuzione del presente accordo.

**12.1.2.** 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 disaccordo sulla designazione del terzo conciliatore, la conciliazione è da considerarsi fallita e occorrerà applicare l'articolo 12.2. del presente accordo.

**12.1.3.** L'organo di conciliazione negozia allo scopo di approdare ad un appianamento concertato.

### **12.2. Competenza dei tribunali**

Tutte le controversie irrisolte a livello dell'organo di conciliazione sono di esclusiva competenza dei tribunali lussemburghesi che statuiscono in conformità della legge di quel paese.

## **Articolo 13 - Modifica dell'accordo**

### **13.1. Continuità dell'accordo**

In occasione della fusione tra ARCELOR S.A. e MITTAL STEEL N.V., le parti firmatarie del presente accordo concludono, in conformità del principio enunciato nei "principi costitutivi" e all'articolo 14 dell'accordo ARCELOR del 27 maggio 2002, che il presente accordo si avvale delle prerogative relative ai precedenti accordi di cui conserva la natura giuridica.

### **13.2. Modalità di modifica**

Nel caso in cui la Direzione o il CR venga a constatare la necessità di modificare nel corso del mandato uno o più articoli del presente accordo, la parte che avrà preso l'iniziativa sottoporà all'altra parte un progetto di testo di modifica. Tale progetto potrà, di comune accordo fra le parti firmatarie, fungere da base per una nuova negoziazione del presente accordo.

In attesa di un accordo formale sull'oggetto della revisione, la o le disposizioni in essere resteranno rigorosamente applicabili e ciò nel rispetto dell'equilibrio che ha presieduto alla firma del presente accordo.

### **13.3. Evoluzione degli effettivi e del perimetro**

Le parti firmatarie adatteranno ogni 2 anni, di comune accordo e nell'ambito dell'articolo 5.1.2.1. concernente il CAE e dell'articolo 6 concernente il CR, il numero di seggi, la composizione del CAE e del CR, nonché la ripartizione dei seggi per ogni paese, se l'evoluzione del Gruppo ARCELOR MITTAL dovesse implicare un aumento o una diminuzione significativi del numero dei lavoratori

dipendenti in uno o alcuni Stati membri dell'Unione Europea, segnatamente nell'ambito delle operazioni di acquisizioni o cessioni.

D'altronde, le parti firmatarie dichiarano egualmente la loro volontà di esaminare le condizioni di accoglienza dei rappresentanti delle aziende del Gruppo ARCELOR MITTAL ubicate in uno Stato divenuto membro dell'Unione Europea e che abbiano raggiunto la soglia di 1000 lavoratori.

I cambiamenti di effettivi in uno Stato membro che intervengono durante l'ultimo anno del mandato non avranno alcun effetto sulla ripartizione dei seggi ed il numero dei rappresentanti dei lavoratori. Se ne terrà conto al momento della successiva designazione dei membri del gruppo salariale.

## **Articolo 14 - Durata - Denuncia**

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

La denuncia deve considerarsi per entrambe le parti come un'iniziativa di ultima istanza, carica di conseguenze. Le parti si impegnano a farvi ricorso solo in circostanze di forza maggiore e dopo aver esaurito ogni altra possibilità di accordo amichevole.

Il presente accordo può tuttavia essere denunciato da ciascuna delle due parti con preavviso di 6 mesi, per 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).

La decisione del gruppo salariale in merito ad una denuncia viene presa nel rispetto del regolamento interno.

Nell'ipotesi di una denuncia globale o parziale, il presente accordo continuerà ad essere di applicazione sino a quando non venga raggiunto un accordo su di un nuovo protocollo entro un limite massimo di 6 mesi a partire dalla scadenza del preavviso. Durante questo periodo, le parti si impegnano ad agevolare le negoziazioni così da raggiungere un nuovo accordo il più presto possibile.

In assenza di un accordo al termine di tale periodo, verranno applicate le disposizioni sussidiarie previste nelle sezioni 2, 3 e 4 del capitolo 4 della legge lussemburghese di recepimento della direttiva europea 94/45/CE.

Fatto a Lussemburgo, li.