



## ACCORDO QUADRO INTERNAZIONALE

tra

UNI Global Union e Crédit Agricole S.A.

\*\*\*

Montrouge, Mercoledì 31 luglio 2019

# ACCORDO QUADRO INTERNAZIONALE

## **TRA I FIRMATARI:**

Il gruppo Crédit Agricole S.A., con sede legale della società dominante in 12, place des Etats-Unis, 92127 Montrouge, registrato con il numero 784 608 416 RCS Nanterre, rappresentato da Philippe BRASSAC, in qualità di Direttore Generale di Crédit Agricole S.A.;

## **E**

UNI Global Union, con sede legale in 8-10 Avenue Reverdil, Nyon (Svizzera), rappresentata da Christy HOFFMAN, in qualità di Segretario Generale:

## SOMMARIO

PREAMBOLO.....	4
I. IMPEGNO NEI CONFRONTI DEI DIRITTI UMANI .....	5
II. DIRITTI SINDACALI E DIALOGO SOCIALE.....	6
2.1. Diritti sindacali.....	6
2.2. Dialogo sociale.....	7
III. PARI OPPORTUNITÀ, NON DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE.....	8
3.1. Divieto di qualsiasi forma di discriminazione .....	8
3.2. Inclusione dei dipendenti con disabilità.....	9
3.3. Promozione della parità tra donne e uomini .....	9
3.3.1 Assunzione.....	9
3.3.2 Evoluzione professionale e promozione .....	10
3.4. Impegno di UNI alla non discriminazione.....	11
IV. IMPEGNO ALLA FORMAZIONE.....	11
V. SALUTE E QUALITÀ DELLA VITA SUL LAVORO .....	11
5.1. Ambiente di lavoro .....	11
5.2. Prevenzione e lotta contro le molestie morali e sessuali.....	12
5.3. Politica parentale.....	12
5.4. Politica previdenziale.....	13
VI. IMPEGNO A FAVORE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (RSI).....	13
VII. DIGITALIZZAZIONE .....	14
VIII. COMMISSIONE DI CONTROLLO .....	16
IX. RISOLUZIONE DEI CONFLITTI .....	17
X. APPLICAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO .....	18
10.1. Perimetro di applicazione dell'accordo .....	18
10.2. Durata dell'accordo .....	18
10.3. Revisione e denuncia.....	18
10.4. Applicazione dell'accordo.....	19
10.5. Traduzione dell'accordo e pubblicazione .....	19
10.6. Legge applicabile .....	19
XI. IMPEGNO DI UNI .....	19

## **PREAMBOLO**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. e UNI Global Union (UNI), di seguito denominati le parti, esercitano la loro attività su un perimetro mondiale.

UNI è la voce di 20 milioni di lavoratori di aziende che operano nel settore dei servizi in tutto il mondo. UNI rappresenta i dipendenti in 150 Paesi in tutte le regioni del mondo. UNI Finance è il sindacato mondiale dei settori bancario e assicurativo.

La missione di UNI è migliorare le condizioni di lavoro e la vita dei lavoratori che operano nei servizi e nei settori correlati, nonché garantire il rispetto e la dignità sul luogo di lavoro in tutto il mondo.

Il gruppo Crédit Agricole è un Gruppo fondato su banche regionali cooperative e mutualistiche a vocazione europea e aperto al mondo. Crédit Agricole S.A., società quotata dal 2001 all'Euronext Paris, è al contempo l'organo centrale di Crédit Agricole, che rappresenta presso le autorità bancarie, e capogruppo delle grandi filiali professionali del Gruppo, con le quali forma il gruppo Crédit Agricole S.A..

Il gruppo Crédit Agricole S.A. opera in 47 Paesi. È il primo finanziatore dell'economia francese. È il primo istituto bancario e assicurativo in Europa, il primo gestore di attivi europeo e il primo organizzatore mondiale di obbligazioni verdi, sociali e responsabili.

Nell'Unione europea, dove opera il 74% dell'organico, la tradizione di un dialogo sociale nutrito e trasparente, in particolare attraverso le informazioni, i dibattiti e le consultazioni condotti da dieci anni in seno al Comitato d'impresa europeo, ha favorito lo sviluppo e i risultati delle entità che costituiscono il Gruppo.

Nella convinzione che un'azienda può conseguire una crescita sostenibile solo combinando performance economica e progresso sociale, il gruppo Crédit Agricole SA si prefigge di superare un ulteriore traguardo di impegno collettivo e sociale considerando la sua dimensione mondiale.

A tal fine, il 21 dicembre 2017, il gruppo Crédit Agricole S.A. ha aderito al Global Deal, l'iniziativa internazionale che promuove il dialogo sociale con l'obiettivo di affrontare le sfide a cui è confrontato il mercato mondiale del lavoro e permettere a tutti di beneficiare della globalizzazione. Anche UNI è partner del Global Deal.

In tale contesto, il gruppo Crédit Agricole S.A. e UNI desiderano consolidare il loro reciproco dialogo sui diritti umani e sui diritti fondamentali del lavoro, con attenzione particolare al diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, al fine di sostenere, grazie alla loro cooperazione reciproca, la crescita sostenibile delle attività del gruppo Crédit Agricole S.A., come pure buone condizioni di lavoro per i loro dipendenti.

Con questo accordo, che si iscrive pienamente nel piano strategico "Andare avanti" 2018-2022 di UNI, le parti intendono porre le basi di un patto sociale, applicabile a tutte le entità del gruppo Crédit Agricole S.A., a prescindere dalla loro attività o posizione geografica, nel rispetto della cultura di unità e decentralizzazione e del principio di sussidiarietà.

Le disposizioni del presente accordo intendono garantire un equilibrio tra gli interessi strategici delle entità, il rispetto dei diritti fondamentali dei collaboratori del Gruppo, la pratica del dialogo sociale e la qualità di vita sul lavoro.

Costituiscono la base sulla quale le entità del Gruppo svilupperanno la loro politica sociale a livello locale, condividendola con i rispettivi fornitori e subappaltatori.

UNI fornirà pubblicamente il suo sostegno alle aziende che ritiene pioniere in materia di standard del lavoro e collaborerà in tale ambito con il gruppo Crédit Agricole S.A.. UNI e il gruppo Crédit Agricole S.A. applicheranno attivamente la propria influenza per promuovere migliori condizioni di lavoro nel settore dei servizi finanziari.

## I. IMPEGNO NEI CONFRONTI DEI DIRITTI UMANI

Il gruppo Crédit Agricole S.A. riafferma il proprio impegno a rispettare tutte le normative sull'impiego, la libertà di associazione, i contratti collettivi, la legislazione in materia di salute e sicurezza a livello nazionale, nonché le leggi applicabili e i diritti umani riconosciuti a livello internazionale in tutti i mercati in cui opera. Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna altresì a promuovere la formazione dei dipendenti, che considera un elemento chiave del dispositivo di gestione dei rischi legati ai diritti dell'uomo.

Nella sua Carta etica, il gruppo Crédit Agricole S.A. afferma di operare in tutto il mondo nel rispetto dei diritti umani e dei diritti sociali fondamentali.

Il codice di condotta del Gruppo precisa inoltre che "sia nei rapporti tra i collaboratori dell'azienda sia nei rapporti con le altre parti interessate, il rispetto dei diritti dell'uomo e dei diritti sociali fondamentali deve essere applicato rigorosamente".

Di conseguenza, nell'ambito del presente accordo, il gruppo Crédit Agricole S.A. ribadisce di continuare a:

- rispettare i Principi direttivi delle Nazioni Unite relativi alle imprese e ai diritti dell'uomo;
- adottare ragionevoli misure per prevenire, attenuare ed eventualmente rimediare agli eventuali effetti negativi della propria attività sui diritti dell'uomo, secondo gli orientamenti forniti dai Principi direttivi delle Nazioni Unite sulle imprese e sui diritti dell'uomo;
- rispettare le disposizioni della dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) relativa ai principi e ai diritti fondamentali sul lavoro, adottata il 18 giugno 1998, e i relativi accordi (1) e in particolare il diritto di tutti i dipendenti ad organizzarsi, aderire a un sindacato e intraprendere negoziazioni collettive.
- aderire ai principi direttivi dell'OCSE destinati alle imprese multinazionali (2011) e alla Dichiarazione di principio tripartita sulle imprese multinazionali e la politica sociale (OIL 5ª edizione 2017)

Infine, il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a rispettare le legislazioni nazionali e internazionali<sup>2</sup>, nonché le disposizioni convenzionali in tutti i Paesi in cui opera e a garantire condizioni di impiego e di lavoro eque a tutti i suoi dipendenti.

---

<sup>1</sup> Le convenzioni fondamentali dell'OIL sono le seguenti:

- La Convenzione (n. 87) relativa alla libertà sindacale e alla protezione del diritto sindacale, 1948;
- La Convenzione (n. 98) sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949;
- La Convenzione (n. 29) sul lavoro forzato, 1930;
- La Convenzione (n. 105) sull'abolizione del lavoro forzato, 1957;
- La Convenzione (n. 138) relativa all'età minima, 1973;
- La Convenzione (n. 182) sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999;
- La Convenzione (n. 100) sulla parità di retribuzione, 1951;
- La Convenzione (n. 183), sulla protezione della maternità (2000);
- La Convenzione (n. 111) sulla discriminazione in materia di impiego e professione, 1958;
- La Convenzione (n. 135), sui rappresentanti dei lavoratori (1971).

<sup>2</sup> Il gruppo Crédit Agricole S.A. fa propri i principi ivi espressi:

- della Dichiarazione universale dei diritti dell'Uomo emanata dall'ONU nel 1948;
- della Convenzione europea per i diritti dell'uomo (1950);
- della Carta sociale europea rivista (1996);
- della Dichiarazione sui diritti del bambino (1959);
- del Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (1966);
- del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (1966);

## II. DIRITTI SINDACALI E DIALOGO SOCIALE

Il rispetto dell'impegno e del funzionamento delle istituzioni rappresentative del personale, nonché la qualità del dialogo condotto con le organizzazioni sindacali, sono fattori di equilibrio delle relazioni sociali che hanno promosso lo sviluppo e le prestazioni delle entità del Gruppo.

La Direzione riconosce il contributo essenziale di questi attori del dialogo dell'azienda alla gestione del cambiamento. I responsabili del gruppo Crédit Agricole S.A. in tutti i Paesi si impegnano a instaurare un ambiente libero e aperto in relazione all'esercizio dei diritti alla libertà sindacale.

Il Gruppo adotterà le misure necessarie affinché le direzioni locali siano consapevoli del senso e degli obiettivi del presente accordo.

### 2.1. Diritti sindacali

Tali principi e relazioni sono un fondamento del patto sociale del gruppo Crédit Agricole S.A., il quale considera l'esercizio del diritto sindacale, della rappresentanza del personale e della contrattazione collettiva come un diritto fondamentale di cui rispetta l'esercizio.

A tal fine, si assume i seguenti impegni:

- le entità del gruppo Crédit Agricole S.A., indipendentemente dalla loro posizione geografica, rispettano la libertà del diritto di aderire a un'organizzazione sindacale e non si oppongono al processo di adesione individuale a un sindacato o di esercizio dei diritti in qualità di membro di un sindacato;
- si impegnano affinché i dipendenti aderenti o non aderenti a un'organizzazione sindacale non siano esposti ad alcun tentativo di intimidazione, molestia, rappresaglia o discriminazione di qualsiasi natura e in qualsiasi occasione;
- si impegnano a non porre alcun ostacolo né a opporsi al riconoscimento o all'insediamento di un'organizzazione sindacale, a condizione che tale riconoscimento o insediamento sia conforme alla legislazione applicabile;
- quando una o più organizzazioni sindacali sono insediate e/o riconosciute, conformemente al diritto nazionale applicabile, le entità del gruppo Crédit Agricole S.A. si impegnano a condurre le negoziazioni collettive con lealtà al fine di giungere a un accordo;

Il mancato rispetto di questi principi deve essere oggetto di informazione da parte della Direzione delle Risorse Umane locale o del Gruppo, se le difficoltà dovessero persistere.

Per consentire ai dipendenti di esercitare il loro diritto alla libertà sindacale, e in assenza di organizzazioni sindacali preesistenti all'interno della struttura, le parti definiscono il seguente approccio, organizzato e formalizzato, che permette alle organizzazioni sindacali di informare i dipendenti sull'utilità di aderire al sindacato e sostenerlo:

- Nel rispetto delle disposizioni locali applicabili e per quanto sia possibile, i rappresentanti della direzione e gli affiliati locali di UNI potranno concordare le modalità di accesso ai locali delle entità del gruppo Crédit Agricole S.A.;

---

- della Dichiarazione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (1967);  
- della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979);  
- dei 10 principi del Patto mondiale delle Nazioni Unite (2000);  
- Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (2016).

- Potranno convocare riunioni con i dipendenti e gli affiliati locali di UNI senza la presenza dei responsabili dell'entità. Queste riunioni saranno organizzate tramite accordo tra la direzione delle entità e gli affiliati locali di UNI. In ogni caso, non dovranno perturbare l'attività.
- In mancanza di un accordo sulle modalità di accesso e riunione sopra citate, ciascuna delle parti può sottoporre la questione all'esame e alla risoluzione da parte della commissione competente. Tali modalità di accesso non compromettono le modalità di accesso già stabilite e reciprocamente soddisfacenti.

Per consentire un dialogo sociale di qualità, si raccomanda di avviare negoziazioni sulle condizioni di esercizio del diritto sindacale nel rispetto del diritto nazionale applicabile e dell'articolo 10-4 del presente accordo.

## **2.2. Dialogo sociale**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. e UNI affermano che l'ascolto e la concertazione sono vettori chiave della fiducia delle parti sociali, che promuovono il progresso individuale e collettivo.

Le parti sono convinte che la loro relazione debba basarsi su un dialogo regolare e costruttivo.

Affermano che il dialogo e la concertazione sono il metodo migliore per risolvere problemi o divergenze di opinione. Pertanto, le parti si impegnano a privilegiare la ricerca di soluzioni attraverso il dialogo rispetto a qualsiasi altra forma di azione.

A livello concreto, intendono riunirsi regolarmente e ogniqualvolta sia necessario al fine di comprendere le reciproche posizioni e trovare un compromesso soddisfacente nell'ambito dell'equilibrio economico e sociale necessario.

Il settore bancario si iscrive in un contesto generale di importante trasformazione tecnologica, economica, sociale o regolamentare.

L'anticipazione e l'adattamento a queste evoluzioni è una condizione essenziale per i risultati economici del Gruppo, garanzia del mantenimento e dello sviluppo dell'impiego, nonché di buone condizioni di lavoro.

Per gestire questi cambiamenti nelle migliori condizioni, le entità sono invitate, nel rispetto del diritto nazionale applicabile, a informare regolarmente i rappresentanti dei dipendenti e a discutere, nell'ambito degli organismi o dei luoghi di scambio esistenti a livello locale, la strategia del Gruppo e gli adeguamenti al loro ambiente.

Per consentire ai dipendenti di pianificare a lungo termine e rafforzare la reciproca fiducia tra la direzione e i dipendenti, verrà annunciato, in tempo utile, qualsiasi piano di ristrutturazione dell'azienda che avrà un impatto importante sulla situazione occupazionale all'interno di un'azienda appartenente al gruppo Crédit Agricole S.A.

All'inizio del processo, verrà avviato un dialogo tra i rappresentanti dei dipendenti e quelli della Direzione locale, con l'obiettivo di individuare soluzioni socialmente responsabili, con un'attenzione particolare ai licenziamenti collettivi.

Questo impegno volontario non deve diminuire i diritti e le disposizioni giuridiche specifiche all'interno dello Spazio economico europeo, né altri diritti o accordi collettivi conclusi a livello nazionale o aziendale.

Il gruppo Crédit Agricole S.A., nell'ambito del dialogo sociale, continuerà a rispettare i propri obblighi di contrattazione collettiva, in conformità al diritto nazionale e internazionale applicabile.

Il gruppo Crédit Agricole S.A. e UNI confermano la loro adesione all'organizzazione di trattative sociali costruttive con le organizzazioni sindacali, come definite dai Principi direttivi dell'OCSE per le imprese multinazionali.

Le parti affermano congiuntamente che il diritto alla contrattazione collettiva può essere esercitato all'interno del gruppo Crédit Agricole S.A. senza timore di pressioni, repressioni o qualsiasi forma di azione di opposizione o discriminazione.

Le negoziazioni, quando hanno un carattere locale, sono organizzate esclusivamente all'interno dell'entità interessata dall'accordo previsto e tra le parti sociali di tale entità conformemente al diritto nazionale applicabile.

### **III. PARI OPPORTUNITÀ, NON DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE**

I settori e l'insediamento del Crédit Agricole lo rendono un gruppo diversificato, che promuove la motivazione e l'impegno dei dipendenti.

Il suo codice di condotta ricorda che "Oltre agli obblighi di legge, Crédit Agricole S.A. ritiene che la diversità sia un fattore di sviluppo delle prestazioni e un fattore di attrattività. Promuovere la diversità significa creare una cultura di impresa aperta, responsabile, portatrice di coesione interna e progresso. Team con profili e talenti diversi riflettono la società e ci permettono di inventare nuovi modelli, rispondere meglio alle aspettative dei nostri clienti, favorendo l'arricchimento collettivo".

Nell'ambito del presente accordo, il Gruppo si impegna affinché la composizione del suo corpo sociale sia il riflesso delle società in cui opera. Riafferma il principio delle pari opportunità e di trattamento per tutti i dipendenti in ogni fase del loro percorso professionale. Si assume i seguenti impegni, destinati a combattere le discriminazioni dirette o indirette, garantire la parità tra donne e uomini e promuovere l'inclusione dei dipendenti disabili.

#### **3.1. Divieto di qualsiasi forma di discriminazione**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. riafferma la propria opposizione a qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, e si impegna a far rispettare questo principio nei rapporti di lavoro e in tutte le fasi del percorso professionale dei propri dipendenti.

Una discriminazione è una disparità di trattamento fondata su uno dei seguenti criteri: origine; genere; situazione di famiglia; gravidanza; aspetto fisico; particolare vulnerabilità derivante da situazione economica apparente o nota del suo autore; nome di famiglia; luogo di residenza; domiciliazione bancaria; stato di salute; perdita di autonomia; disabilità; caratteristiche genetiche; abitudini; orientamento sessuale; identità di genere; età; opinioni politiche; affiliazioni sindacali o mutualistiche; appartenenza o non appartenenza (vera o presunta) a un'etnia, una nazione o un'asserita razza; convinzioni religiose.

Per garantire l'efficacia di questo principio, il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a:

- lottare contro qualsiasi discriminazione fondata su uno dei suddetti criteri e proteggere i dipendenti che ne sono vittime;
- promuovere azioni di sensibilizzazione e formazione di dirigenti, manager e collaboratori alle sfide della non discriminazione;
- promuovere qualsiasi azione volta a garantire condizioni di lavoro giuste ed eque, combattere contro gli stereotipi e trattare qualsiasi individuo con rispetto e dignità.



### **3.2. Inclusione dei dipendenti con disabilità**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a perseguire la politica volontaristica basata su un approccio di assunzione, integrazione e accompagnamento lungo il percorso professionale (ristrutturazione di posti di lavoro ed edifici, sensibilizzazione dei team, monitoraggio dell'evoluzione professionale, ecc.), tenendo conto della diversità delle situazioni di lavoro.

In caso di insorgenza o evoluzione di una disabilità, saranno ricercate le soluzioni più appropriate in relazione all'organizzazione del posto di lavoro o dell'impiego.

Ciascuna entità del gruppo Crédit Agricole S.A. deve essere dotata di un piano di azione, corredato di obiettivi precisi, a favore dell'integrazione delle persone colpite da disabilità.

### **3.3. Promozione della parità tra donne e uomini**

Da diversi anni, il gruppo Crédit Agricole S.A. è impegnato in un progetto destinato a promuovere la parità professionale tra donne e uomini, in particolare attraverso la sottoscrizione di accordi che vertono su temi quali parità nell'assunzione, formazione, promozione, retribuzione o ancora equilibrio tra la vita personale e la vita professionale.

Nell'ambito del presente accordo, il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a implementare e perseguire le seguenti azioni volte ad attuare efficacemente la parità professionale in ogni fase del percorso professionale.

#### **3.3.1 Assunzione**

##### **○ Offerta di impiego**

Le aziende del gruppo Crédit Agricole S.A. assicurano che non sia presente alcun criterio discriminatorio nella diffusione delle offerte di lavoro, sia internamente sia esternamente.

Pertanto, saranno attenti nella scelta dei titoli e dei termini utilizzati per creare candidature senza distinzione di genere. Questi principi si applicano a qualsiasi tipo di contratto: contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, tirocini, contratti in alternanza, ecc.

##### **○ Processo di selezione delle candidature**

L'esercizio di un'attività professionale all'interno delle aziende del gruppo Crédit Agricole S.A. è aperta indifferentemente a uomini e donne.

Di conseguenza, la procedura di assunzione è unica e applica gli stessi criteri di selezione.

I criteri di selezione si basano sulle competenze, la qualifica e l'esperienza dei candidati. In particolare, lo stato di gravidanza di una donna (reale o presunta) non deve contribuire al rifiuto di assumerla.

Nell'ambito di un'assunzione esterna, l'entità condividerà tali criteri con i gabinetti, le agenzie di lavoro interinale o i fornitori dei servizi richiesti.

##### **○ Parità tra candidature e assunzioni**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si preoccupa di mantenere un equilibrio nell'assunzione di donne e uomini. Durante l'assunzione, la rispettiva quota di donne e uomini tra i candidati selezionati deve mirare a competenze, esperienze e profili equivalenti, corrispondendo alla rappresentanza di donne e uomini tra tutti i candidati e deve contribuire a rafforzare la mescolanza del lavoro considerato.

### ○ **Parità salariale all'assunzione**

La retribuzione all'assunzione non deve tenere conto in alcun caso del tipo di persona reclutata.

La retribuzione è legata al livello di formazione e di esperienza acquisita e al tipo di responsabilità affidate.

## **3.3.2 Evoluzione professionale e promozione**

### ○ **Formazione specifica alla parità professionale**

L'attuazione effettiva della parità professionale richiede un impegno a livello di rappresentanze collettive e stereotipi da esse generati. La sensibilizzazione e la formazione sono quindi elementi cruciali di una gestione di successo della parità professionale all'interno dell'azienda.

A tal fine, si raccomanda di attuare, laddove ciò faciliterà l'appropriazione e l'attuazione di questo processo:

- adeguate azioni di sensibilizzazione per i manager e per tutto il personale;
- moduli di formazione destinati al personale di assunzione e gestione delle Risorse Umane.

Occorre inoltre prestare un'attenzione particolare alla formazione su questa tematica di coloro che assumono per la prima volta responsabilità manageriali.

### ○ **Accesso alla formazione professionale**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a offrire a donne e uomini uguale accesso alla formazione volta a sviluppare le proprie competenze in modo equivalente.

A tal fine, le entità del gruppo Crédit Agricole S.A. saranno attente alla ripartizione delle azioni di formazione tra donne e uomini.

Se, all'interno di un'entità o di un Paese, gli indicatori di follow-up della formazione indicassero un divario importante tra i beneficiari donne e uomini (in termini di rappresentazione nel totale dei dipendenti), i responsabili delle entità o dei Paesi interessati saranno invitati ad analizzare la situazione e, se del caso, a porvi rimedio.

### ○ **Percorso professionale**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna ad offrire a donne e uomini pari possibilità di percorso ed evoluzione professionale. Donne e uomini hanno le stesse possibilità di accesso a tutti le posizioni, indipendentemente dal livello di responsabilità, incluso il più elevato.

A tal fine, i criteri di valutazione professionale, di orientamento di carriera e di individuazione delle potenzialità interne sono di uguale natura per donne e uomini. Tali criteri non devono essere discriminatori

ma devono basarsi esclusivamente sul riconoscimento di competenze, esperienza, prestazioni e qualità professionali.

### ○ **Parità salariale**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. ribadisce il proprio impegno al rispetto della parità retributiva tra donne e uomini.

### **3.4. Impegno di UNI alla non discriminazione**

UNI afferma di opporsi a qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro, compresa la discriminazione basata su sesso, genere, razza, appartenenza etnica, orientamento sessuale, età, stile di vita, religione, sieropositività e disabilità.

UNI constata che, tra tutti i gruppi vulnerabili, quello delle donne è il più numeroso. Le donne rappresentano la metà della forza lavoro/dei dipendenti ma sono ancora ampiamente sottorappresentate nelle strutture decisionali di tutti i settori della vita politica, economica e istituzionale.

Per questo motivo, e conformemente al piano strategico di UNI "Andare avanti", nel 2010, il Congresso mondiale di UNI ha adottato all'unanimità la regola che mira a ottenere una rappresentanza del 40% di donne in tutte le strutture decisionali di UNI.

Oggi, questa regola viene applicata negli organi decisionali di UNI; nei settori e nei gruppi di UNI; in tutte le riunioni e le conferenze statutarie di UNI, tra cui il Congresso mondiale e nelle attività di UNI.

Nell'ambito del presente accordo, UNI invita i propri affiliati a garantire una maggiore diversità nella rappresentanza sindacale e del personale.

## **IV. IMPEGNO ALLA FORMAZIONE**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. intende riconoscere e favorire la capacità dei propri dipendenti di acquisire e sviluppare le competenze necessarie al mantenimento e allo sviluppo dell'occupabilità.

Le società del Gruppo formeranno i loro dipendenti per tutta la vita professionale, a prescindere dalla loro categoria, attraverso adeguati dispositivi.

In particolare, si preoccuperanno di mantenere e sviluppare abilità e competenze trasversali (cognitive, sociali, situazionali, ecc.), come imposto dall'accelerazione del ritmo di obsolescenza delle competenze tecniche.

Per favorire la parità di accesso dei dipendenti alla formazione, si raccomanda di:

- garantire che la formazione sia impartita, durante gli orari di lavoro, in aula o in modalità e-learning a seconda del contesto e degli obiettivi perseguiti;
- ridurre i vincoli di trasferimento legati alle azioni di formazione per garantire qualità nella pari formazione.

## **V. SALUTE E QUALITÀ DELLA VITA SUL LAVORO**

### **5.1. Ambiente di lavoro**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a garantire buone condizioni di lavoro e impiego, nonché proteggere i propri dipendenti da qualsiasi forma di violenza, abuso e molestia sul lavoro.

Persegue azioni volte a sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro e condizioni di lavoro che garantiscano la salute e la sicurezza dei dipendenti.

Oltre alla salute e alla sicurezza sul lavoro, il Gruppo si dedica allo sviluppo della propria politica di benessere sul lavoro e di equilibrio tra vita personale e vita professionale, come pure alla propria politica parentale, fattori di parità professionale.

## **5.2. Prevenzione e lotta contro le molestie morali e sessuali**

Il gruppo Crédit agricole S.A. si adopera per offrire un ambiente di lavoro dove i dipendenti sono trattati con rispetto e dignità. Nell'ambito del presente accordo, ribadisce il suo impegno a prevenire e combattere qualsiasi forma di molestia morale e/o sessuale, come definite di seguito.

- Per molestie morali si intendono azioni ripetute nei confronti di un dipendente, che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro, il quale può portare alla violazione dei suoi diritti e della sua dignità, alterare la sua salute fisica o mentale o compromettere il suo futuro professionale.
- Le molestie sessuali sono definite come il fatto di indirizzare, ripetutamente, a una persona dichiarazioni o comportamenti aventi una connotazione sessuale che ledono la sua dignità per il loro carattere degradante o umiliante, o che creano una situazione intimidatoria, ostile od offensiva.

È inoltre assimilato alla molestia sessuale il fatto, anche non ripetuto, di utilizzare qualsiasi forma di pressione grave al fine di ottenere un atto di natura sessuale, sia esso ricercato a vantaggio dell'autore dei fatti o a vantaggio di terzi.

Si ricorda infine che le molestie sessuali costituiscono una forma di discriminazione ai sensi della convenzione n. 111 dell'OIL sulla discriminazione in materia di impiego e professione, una delle convenzioni più importanti di questa istituzione.

Il gruppo Crédit Agricole S.A. ribadisce che nessun dipendente, nessuna persona in formazione o in stage può essere punito, licenziato o essere oggetto di una misura discriminatoria per aver subito o rifiutato di subire atti di molestia sessuale o atti di molestia morale o per aver testimoniato su tali atti o averli riferiti.

Le entità del Gruppo si impegnano ad attuare le procedure volte a prevenire, individuare e risolvere queste attività nel rispetto del diritto delle persone. Tali procedure, che si raccomanda di definire in concertazione con le organizzazioni sindacali o i rappresentanti del personale, conformemente al diritto nazionale applicabile, saranno comunicate ai dipendenti.

Di fronte a una situazione di molestia morale o sessuale verificata, oltre all'attuazione delle misure necessarie per porvi subito fine, qualora ciò non fosse già stato fatto, verrà proposto alla vittima un sostegno medico, psicologico, sociale, manageriale e delle RU.

## **5.3. Politica parentale**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. rispetta le norme internazionali in materia di tutela della maternità e delle responsabilità familiari,<sup>3</sup> nonché il diritto europeo e nazionale sulla salute e la tutela delle donne sul posto di lavoro.

---

<sup>3</sup> Le convenzioni pertinenti dell'OIL sono:

- Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (N. 183);  
- Convenzione sulla protezione della maternità, 1919 (N. 3);

In questo contesto, il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna affinché, dal 1° gennaio 2021 e in ogni caso non oltre il termine della durata di applicazione del presente accordo, tutte le dipendenti del gruppo beneficeranno di un congedo maternità retribuito di 16 settimane.

Tale congedo include il periodo precedente e il periodo successivo al parto.

Durante detto periodo, la dipendente beneficerà, come minimo, del suo livello di remunerazione fissa, dedotte le eventuali indennità percepite da un ente pubblico e/o privato di assicurazione al quale il datore di lavoro verserebbe i contributi. In ogni caso, la dipendente in congedo di maternità non potrà percepire una retribuzione superiore a quella che le spetterebbe se lavorasse.

Al termine del congedo, la dipendente ritroverà il suo posto o un posto equivalente.

Le modalità e le condizioni relative a questo congedo di maternità sono definite dall'entità.

Oltre al suddetto congedo di maternità, le parti incoraggiano le entità ad attuare meccanismi quali il congedo di adozione o di paternità, in modo da considerare la diversità delle situazioni di (co)genitorialità.

#### **5.4. Politica previdenziale**

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a realizzare un resoconto di tutti i sistemi previdenziali in vigore nelle entità del Gruppo e relativi a salute, incapacità, invalidità e decesso.

Tale analisi servirà a posizionare le pratiche delle entità del Gruppo nel rispettivo contesto nazionale e professionale.

I risultati dell'analisi saranno condivisi con la commissione di controllo di cui all'articolo IX del presente accordo, a partire dal 1° gennaio 2021.

## **VI. IMPEGNO A FAVORE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (RSI)**

La politica di responsabilità sociale d'impresa (RSI) del Crédit Agricole è al cuore della sua identità. Si integra nella sua offerta e abbraccia tutti i suoi settori. È un fattore chiave di rendimento globale e un potente vettore d'innovazione. La politica RSI, definita e condivisa dagli organi dirigenti, si allinea agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite, introdotti nel 2015 con l'obiettivo di promuovere un mondo più equo e prospero.

Nei confronti dei suoi collaboratori, l'approccio RSI del gruppo Crédit Agricole S.A. include azioni sociali e di pari opportunità, destinate a migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, attraverso iniziative volte a migliorare il benessere sul lavoro e garantire una migliore conciliazione tra vita personale e vita professionale.

Questo approccio si traduce in una serie di impegni, quali l'adesione alla Carta della diversità e alla Carta della genitorialità in azienda, firmate dal Gruppo nel 2008, alla Carta dei diritti umani, alla Carta dell'inserimento professionale delle persone disabili, firmata nel 2009 e, più di recente, la pubblicazione della Carta etica e del Codice di condotta.

Nell'ambito del presente accordo, le parti intendono sottolineare l'importanza della Carta dei diritti umani, denominata "RISPETTO" all'interno del gruppo Crédit Agricole S.A.

---

- Convenzione sulla protezione della maternità (riveduta), 1952 (N. 103), Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (N. 156).

Essa concretizza l'adesione del gruppo Crédit Agricole S.A. ai principi e ai diritti fondamentali proclamati dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, nonché la Dichiarazione e le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Si articola ai seguenti punti:

- **Riconoscimento:** condurre una politica di gestione delle Risorse Umane che rispetti gli individui e valorizzi la pluralità di talenti e competenze, riconosciuta come una vera ricchezza.
- **Uguaglianza:** sviluppare azioni che garantiscano pari opportunità e pari trattamento ed evitare qualsiasi forma di discriminazione nel quadro della politica di gestione delle Risorse Umane, specificamente in materia di assunzione, formazione, promozione, retribuzione, mantenimento dell'impiego e delle condizioni di lavoro.
- **Sicurezza:** assicurare al personale un ambiente di lavoro che rispetti le norme nazionali di igiene e sicurezza dei Paesi interessati e, in tale ambito, non ricorrere a dispositivi di sicurezza non conformi e a qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, incluso il lavoro minorile.
- **Partecipazione:** sviluppare azioni che favoriscano la libertà di creare associazioni e/o organizzazioni sindacali, la rappresentanza dei dipendenti e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Parità:** proporre retribuzioni e vantaggi che, da un lato, garantiscano agli interessati e alle loro famiglie un tenore di vita adeguato in condizioni di parità e, dall'altro lato, siano allineati agli obiettivi di gestione dei rischi.
- **Coerenza:** dimostrare l'impegno richiesto a clienti, fornitori e fornitori di servizi per non diventare, direttamente o indirettamente, complice involontario di violazioni dei diritti dell'uomo.
- **Territori:** partecipare alla promozione di salute, istruzione, cultura e rispetto dei diritti umani del territorio.

Le parti riconoscono l'importanza dell'Indice di impegno e raccomandazione (IIR) come strumento di misura al servizio della politica RSI del Gruppo.

L'IIR ha lo scopo di misurare e seguire la soddisfazione e l'impegno dei dipendenti nei confronti della loro entità di appartenenza e del Gruppo attraverso un'indagine rivolta a tutti i suoi collaboratori.

L'IIR traduce la volontà del Gruppo di rivolgere alle sue collaboratrici e ai suoi collaboratori la stessa attenzione che rivolge ai clienti e quindi identificare i potenziali assi di progresso.

In questo modo, contribuisce al rendimento globale dell'azienda.

Ogni anno, in occasione della riunione ordinaria della commissione di controllo, prevista all'articolo IX del presente accordo, sarà presentato per scambio alla delegazione UNI della commissione di controllo un bilancio sull'impegno nella politica di responsabilità sociale d'impresa (RSI) attraverso i risultati dell'Indice di impegno e raccomandazione (IIR).

## **VII. DIGITALIZZAZIONE**

Lo sviluppo costante delle tecnologie digitali è tale da avere un impatto sulle attività di Banca/Assicurazioni e, quindi, sulle attività del settore.

Il gruppo Crédit Agricole S.A. intende usufruire di tali evoluzioni tecnologiche per rafforzare la propria crescita e offrire un servizio eccellente ai suoi clienti.

Nei confronti dei propri dipendenti, il gruppo Crédit Agricole S.A. aspira a sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie per migliorare le condizioni di lavoro, in particolare

eliminando i compiti ripetitivi e/o a basso valore aggiunto o trovando nuovi equilibri tra vita personale e vita professionale.

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna altresì, in particolare attraverso gli scambi con i rappresentanti sindacali e/o del personale, ad attenuare i potenziali impatti negativi di queste nuove tecnologie.

A tal fine, il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna a:

- considerare l'impatto dello sviluppo delle tecnologie sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro al momento della loro attuazione;
- perseguire e sviluppare i propri sforzi di formazione e acculturazione dei propri dipendenti, riaffermando che la loro occupabilità è un fattore essenziale di successo e costituisce, di conseguenza, una priorità.

Oltre alle condizioni di lavoro, le parti avevano constatato che lo sviluppo delle tecnologie digitali poteva comportare effetti negativi, in particolare in relazione alla raccolta e all'utilizzo dei dati personali dei dipendenti e avevano cercato soluzioni per prevenire tali rischi.

A tal fine, UNI aveva pubblicato un elenco di 10 grandi principi destinati a garantire "la protezione e la riservatezza dei dati dei lavoratori".<sup>4</sup>

All'interno del gruppo Crédit Agricole S.A., il rispetto e la tutela della vita privata dei dipendenti sono sempre stati oggetto della massima vigilanza, come dimostra da ultimo la Carta sulla protezione dei dati personali adottata il 25 maggio 2018.

Nell'ambito del presente accordo, le Parti intendono riaffermare l'importanza attribuita alla protezione dei dati personali dei dipendenti, applicando i seguenti principi:

- **Liceità, lealtà e trasparenza dei trattamenti:** i dati personali dei collaboratori vengono sempre raccolti e trattati in modo trasparente e sulla base di una giustificazione specifica (la "base giuridica"). Ai collaboratori vengono fornite informazioni chiare, trasparenti e complete sul trattamento dei loro dati personali.
- **Limitazione delle finalità:** i dati personali dei collaboratori vengono raccolti e trattati solo per obiettivi determinati, fin dall'inizio del trattamento;
- **Minimizzazione dei dati:** vengono raccolti solo i dati personali che sono strettamente necessari per raggiungere gli obiettivi previsti. Non vengono raccolti o utilizzati dati personali superflui rispetto ai trattamenti operati;
- **Esattezza:** i dati personali dei collaboratori sono esatti e mantenuti regolarmente aggiornati. Si applicano tutte le misure ragionevoli per rettificare o eliminare i dati personali inesatti;
- **Limitazione della durata di conservazione:** i dati personali dei collaboratori non vengono conservati per un periodo superiore a quello strettamente necessario per raggiungere le finalità per le quali sono stati raccolti. Possono inoltre essere conservate o archiviate per i periodi di prescrizione legale;

---

<sup>4</sup>[http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union\\_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf](http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf)

- **Sicurezza:** i dati personali dei collaboratori sono conservati e trattati in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza.

Il gruppo Crédit Agricole S.A. si impegna altresì affinché i propri dipendenti possano far valere in qualsiasi momento i seguenti diritti: diritti di accesso, rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento, opposizione, portabilità, nonché il diritto di definire direttive in caso di decesso.

Infine, si impegna a introdurre dispositivi di geolocalizzazione solo se questi dispositivi sono necessari per il raggiungimento di un fine legittimo e non risultano in una sorveglianza costante dei dipendenti.

## VIII. COMMISSIONE DI CONTROLLO

Le parti convengono sulla creazione di una commissione incaricata di controllare l'applicazione del presente accordo.

Questa commissione è composta da due delegazioni:

- una delegazione UNI composta da sette rappresentanti di UNI,
- una delegazione patronale composta da un pari numero di rappresentanti del gruppo Crédit Agricole S.A.

Inoltre, il rappresentante di UNI presso il comitato di impresa europeo assiste alle riunioni della commissione. Egli ha accesso, negli stessi tempi, agli stessi documenti dei membri della commissione.

La commissione si riunisce una volta all'anno.

L'ordine del giorno è stabilito dalla Direzione delle Risorse Umane del gruppo Crédit Agricole S.A. e dal rappresentante dell'UNI, in funzione delle priorità tematiche e geografiche di applicazione dell'accordo e con riferimento specifico al rispetto dei diritti fondamentali e dei diritti sindacali. Viene trasmesso 30 giorni prima della data della riunione unitamente, per quanto possibile, ai relativi documenti.

I membri della delegazione UNI beneficiano per questa riunione di mezza giornata di riunione preparatoria.

La commissione potrà consultare le informazioni ricevute dai vari Paesi riguardo la qualità del dialogo sociale, nonché gli indicatori di controllo stabiliti nell'ambito del capitolo sociale delle campagne annuali di reportistica RSI di Crédit Agricole S.A. (alcune delle quali sono pubblicate nel Documento di riferimento).

Tra queste diverse riunioni e al fine di mantenere la relazione di partnership stabilita dal presente accordo, le parti convengono di rimanere in contatto regolare, in particolare per affrontare eventuali difficoltà che possano derivare dalla sua applicazione.

Oltre a detta riunione annuale, la commissione potrà riunirsi in via eccezionale, qualora le circostanze lo giustifichino e specificamente per individuare, nelle condizioni definite di seguito, un'eventuale difficoltà di applicazione del presente accordo, che non si sarebbe potuta risolvere né a livello locale né nell'ambito dei rapporti sopra citati.

Queste riunioni eccezionali potranno essere organizzate sotto forma di conferenza telefonica o videoconferenza.



## IX. RISOLUZIONE DEI CONFLITTI

In caso di difficoltà constatate nell'attuazione dei diritti o delle norme derivanti dal presente accordo, le parti accettano di privilegiare la ricerca di una soluzione il più vicina al campo. Le parti si impegnano a risolvere qualsiasi controversia riguardante l'applicazione dell'accordo. A tal fine, convengono le seguenti disposizioni:

- In caso di disaccordo, sarà effettuata una presentazione congiunta dell'accordo con i partner locali.
- **Contestazione da parte di UNI o di organizzazioni sindacali ad essa affiliate**

La contestazione deve innanzitutto essere depositata presso la Direzione dell'entità interessata dall'organizzazione sindacale locale affiliata all'UNI.

Se la contestazione non viene risolta in concertazione con la Direzione dell'entità interessata, UNI potrà rivolgersi all'ufficio responsabile delle relazioni sociali presso la DRU del gruppo Crédit Agricole S.A..

A quel punto, la DRU avvierà un'indagine aperta e trasparente.

Qualora si riscontrassero inadempienze agli obblighi derivanti dal presente accordo, il gruppo Crédit Agricole S.A. provvederà ad attuare le misure necessarie per porvi rimedio.

- **Contestazione da parte della Direzione di un'entità del gruppo Crédit Agricole S.A. o del gruppo Crédit Agricole S.A.**

La contestazione deve innanzitutto essere depositata presso l'organizzazione sindacale locale affiliata all'UNI.

Se la contestazione non viene risolta, la Direzione dell'entità locale potrà rivolgersi all'ufficio responsabile delle relazioni sociali presso la DRU del gruppo Crédit Agricole S.A., che si metterà in contatto con UNI Global Union.

A quel punto, UNI Global Union avvierà un'indagine aperta e trasparente.

Qualora si riscontrassero inadempienze agli obblighi derivanti dal presente accordo, UNI provvederà ad attuare le misure necessarie per porvi rimedio.

- **Ricorso alla commissione di controllo**

Se, alla fine delle tappe precedenti, una delle parti dell'accordo ritenesse di non aver ricevuto una risposta soddisfacente in relazione alla contestazione avviata, questa parte potrà presentare la questione alla commissione di controllo, in occasione di una riunione ordinaria o di una riunione straordinaria.

Nel caso di una riunione straordinaria, la commissione di controllo dovrà riunirsi entro 3 mesi dal mese del ricorso.

- **Mediazione**

Se, nonostante la convocazione di una riunione della commissione di controllo, le parti non riescono a risolvere la divergenza, potranno decidere, di comune accordo, di sottoporla a una procedura di mediazione.

Il mediatore indipendente sarà scelto congiuntamente dalle parti. Il rifiuto di mediazione di una delle parti dovrà essere debitamente motivato e argomentato.

- **Esclusione**

La procedura di risoluzione dei conflitti sopra descritta si applica solo quando la controversia riguarda una norma o un diritto stabilito dal presente accordo.

Tale procedura non può in alcun caso essere utilizzata per risolvere difficoltà individuali o collettive di altro tipo. Queste sono soggette alle procedure locali di risoluzione delle controversie.

## **X. APPLICAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO**

### **10.1. Perimetro di applicazione dell'accordo**

Il presente accordo di gruppo si applica alla società Crédit Agricole S.A. e a tutte le entità del gruppo Crédit Agricole S.A. elencate nel documento annuale di riferimento, vale a dire l'insieme delle società del Gruppo il cui capitale è detenuto, direttamente o indirettamente, per oltre il 50% da Crédit Agricole S.A. e a quelle, detenute fino al 50%, fermo restando che Crédit Agricole S.A. vi esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo L. 2331-1 del Codice del lavoro francese. Non si applica alle società che rientrano nell'ambito del Contratto collettivo nazionale di Crédit Agricole.

L'Allegato 1 riporta l'elenco dei Paesi in cui il gruppo Crédit Agricole S.A. è presente al 31 dicembre, rispetto al documento annuale di riferimento.

Questo accordo si applica a tutti i dipendenti delle filiali sopra definite, indipendentemente dalla natura del loro contratto di lavoro. Definisce una base di riferimento comune al Gruppo.

UNI conclude il presente accordo per proprio conto e a nome di tutti i suoi affiliati nel mondo.

### **10.2. Durata dell'accordo**

Il presente accordo si applicherà a partire dal 1 agosto 2019 fino al 31 dicembre 2022.

Sei mesi prima della fine del periodo triennale, ossia nel mese di giugno 2022, verrà convocata una riunione dei firmatari per fare un bilancio dell'accordo e prendere una decisione sul suo seguito.

Il presente accordo è rinnovabile per tacita riconduzione per una durata di tre anni, salvo opposizione di una delle parti firmatarie.

### **10.3. Revisione e denuncia**

Durante il periodo di applicazione dell'accordo, ciascuna delle parti potrà richiederne la revisione.

Tale richiesta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto a tutte le parti contraenti.

In caso di richiesta di revisione, le parti si riuniranno entro 3 mesi per negoziare un'eventuale clausola aggiuntiva di revisione.

In mancanza di tale clausola aggiuntiva, il presente accordo continuerà ad applicarsi.

Ciascuna delle parti contraenti potrà denunciare il presente accordo con un preavviso minimo di 3 mesi. Durante tale preavviso si apriranno le negoziazioni.

#### **10.4. Applicazione dell'accordo**

Le parti comunicheranno il presente accordo a tutte le loro rispettive organizzazioni e strutture. Si impegnano ad applicarlo in buona fede.

In ogni caso, non è possibile derogare alle disposizioni del presente accordo in un senso meno favorevole.

Non è possibile accumulare il beneficio delle misure legali o convenzionali esistenti o future con le disposizioni del presente accordo aventi lo stesso oggetto. In caso di concorso di misure, sarà la misura più favorevole ad essere applicata.

#### **10.5. Traduzione dell'accordo e pubblicazione**

Le parti convengono che fa fede il testo redatto in lingua francese. Esso fungerà da riferimento in caso di difficoltà di interpretazione o di controversia. Viene tradotto anche in inglese e nelle seguenti lingue: tedesco, spagnolo, italiano, polacco e portoghese.

Il presente accordo sarà comunicato a tutti i responsabili nazionali e locali delle entità del gruppo Crédit Agricole S.A. È loro responsabilità diffonderlo alle loro parti sociali e alle organizzazioni sindacali rappresentate nelle loro entità. Sarà pubblicato sul sito internet del gruppo Crédit Agricole S.A. in francese e nelle lingue di traduzione dell'accordo e sarà pubblicato nei vari Paesi secondo gli usi vigenti.

#### **10.6. Legge applicabile**

Il presente accordo è soggetto al diritto francese degli obblighi.

### **XI. IMPEGNO DI UNI**

UNI riconosce che le condizioni di impiego nelle entità del gruppo Crédit Agricole S.A. saranno stabilite conformemente alle condizioni giuridiche, sociali ed economiche dei Paesi di insediamento.

UNI riconosce che il presente accordo non conferisce alcun diritto contrattuale a terzi (inclusi gli affiliati di UNI) o a qualsiasi dipendente del gruppo Crédit Agricole S.A. e che l'accordo non può pregiudicare le pratiche o gli accordi conclusi con altri sindacati, non membri di UNI, che sono attivi all'interno del gruppo Crédit Agricole S.A.

UNI si impegna a promuovere le disposizioni previste nel presente accordo e a fornire pubblicamente il proprio supporto al gruppo Crédit Agricole S.A. quale attore essenziale nel miglioramento delle norme occupazionali.

**Fatto a Montrouge, il 31 luglio 2019, in presenza della Federazione nazionale di Crédit Agricole, del Comitato d'impresa europeo rappresentato dal suo segretario e dall'Alleanza sindacale UNI Finance Crédit Agricole.**

Per il gruppo Crédit Agricole S.A.  
**Philippe BRASSAC**

Per UNI Global Union  
**Christy HOFFMAN**

# Allegato 1

<p><b>Paesi dell'Unione europea</b></p> <p>Germania Austria Belgio Bulgaria Danimarca Spagna Finlandia Francia Grecia Ungheria Irlanda Italia Lussemburgo Paesi Bassi Polonia Portogallo Repubblica Ceca Romania Regno Unito Slovacchia Svezia</p> <p><b>Altri paesi dell'Europa</b></p> <p>Principato di Monaco Norvegia Russia Serbia Svizzera Ucraina</p>	<p><b>America del Nord</b></p> <p>Canada Stati Uniti Messico</p> <p><b>America centrale e meridionale</b></p> <p>Argentina Brasile Cile</p> <p><b>Africa e Medio Oriente</b></p> <p>Algeria Egitto Emirati Arabi Uniti Marocco Maurizio</p> <p><b>Asia e Oceania</b></p> <p>Australia Cina Corea del Sud Hong Kong India Giappone Malesia Singapore Taiwan</p>
--	--