

**ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO ENERGIA E PETROLIO 14.03.2002**

ASIEP

UGL-Chimici

Roma, 30/3/2006

In coerenza con l'obiettivo di rendere più agevole ed immediata la lettura, si è provveduto, ove possibile, a definire, contestualmente al rinnovo, la stesura completa dei testi contrattuali.

RELAZIONI INDUSTRIALI , FORMAZIONE , HSE

Le esperienze maturate tra le Parti nella pratica del modello partecipativo di relazioni industriali e i risultati conseguiti nel quadriennio 2002-2005, in particolare nell'ambito della bilateralità relativa a tematiche strategiche quali la salute, la sicurezza, l'ambiente e la formazione, consentono di progredire ulteriormente anche sul piano della strumentazione contrattuale ricercando una migliore definizione e integrazione delle competenze degli organismi bilaterali.

Le Parti sulla base della positiva esperienza dell'Osservatorio nazionale salute-sicurezza-ambiente che, nato il 31 gennaio 2001, ha saputo trasferire nel CCNL del settore energia e petrolio innovazioni significative di valenza europea, ha realizzato due Conferenze nazionali, ha promosso numerosi incontri territoriali ed ha redatto Linee Guida di sicura eccellenza nazionale sulla Formazione RLSA-RSPP e sui Sistemi di gestione integrata Salute-Sicurezza-Ambiente che dovranno essere rafforzate.

Visti i risultati ottenuti, che si riflettono anche nel trend positivo di continua diminuzione degli infortuni rilevato dagli istituti pubblici competenti in materia, le Parti ritengono che si debba continuare nella logica del miglioramento continuo rafforzando le figure di RLSA e RSPP, monitorando con maggiore attenzione il lavoro in appalto e sperimentando modalità di comunicazione con il territorio che unitamente al ricorso alle certificazioni consolidino le politiche dello sviluppo sostenibile adottate dalle aziende.

Le Parti sono inoltre convinte che si debba valorizzare il lavoro svolto sul tema della formazione continua, a cui il CCNL 14.3.2002 aveva dedicato attenzione metodologica, prevedendo la costituzione di un Comitato Bilaterale per la formazione del settore energia e petrolio. E' da questo ambito che prese il via la rilevazione delle prassi di formazione continua delle aziende e la redazione di un Rapporto sulla formazione di settore che facilitò nel 2004 la partecipazione delle stesse al primo Avviso di finanziamento di Fondimpresa di un Programma di formazione a valenza settoriale-territoriale.

In questa esperienza la bilateralità si è positivamente espressa con la costituzione della Cabina di regia che, durante l'intero anno 2005 con sedute mensili, ha seguito e monitorato lo svolgimento del Piano di formazione finanziato in attesa del varo definitivo da parte di Fondimpresa del regime ordinario dello 0,30 %.

Le Parti sono consapevoli di aver costruito nel recente quadriennio una parte importante di buone relazioni industriali che oggi esigono di legarsi strettamente con gli aspetti strategici delle politiche industriali energetiche e del mercato del lavoro.

Per cogliere questo obiettivo si ritiene utile integrare il sistema relazionale dei diversi organismi paritetici istituiti dal CCNL 14.3.2002, dando all'Osservatorio nazionale di settore un nuovo assetto operativo, con la costituzione di quattro commissioni paritetiche permanenti:

1. Politiche industriali energetiche (investimenti, sviluppo, ricerca)
2. Politiche del lavoro
3. Salute-sicurezza-ambiente
4. Formazione

Le Parti considerano questa scelta l'evoluzione dell'Osservatorio nazionale HSE e del Comitato bilaterale per la formazione del settore energia e petrolio, le cui funzioni vengono trasferite alle commissioni competenti del più autorevole organismo della bilateralità: l'Osservatorio nazionale di settore.

È infatti in questo ambito che annualmente e, eccezionalmente su richiesta di una delle parti, si svolgerà una riunione a commissioni unificate che potrà tracciare lo scenario industriale energetico, l'andamento occupazionale, le politiche per la formazione e gli interventi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente. In questa occasione si procederà alla calendarizzazione del programma di incontri aziendali secondo quanto previsto nel testo contrattuale, anche con riferimento a tematiche di carattere territoriale.

In particolare, per quanto riguarda la Commissione sulle Politiche industriali energetiche, le Parti si attiveranno affinché questa articolazione dell'Osservatorio Nazionale di settore possa trovare una collocazione istituzionale più funzionale e autorevole nell'ambito del Ministero delle Attività Produttive (MAP), anche nell'intento di facilitare il monitoraggio di tematiche a valenza territoriale.

Nuovo testo contrattuale

Parte I

A. RELAZIONI INDUSTRIALI

- a. Premessa
- b. Osservatorio
- c. Assetti contrattuali (Contrattazione aziendale)
- j. Versamento dei contributi sindacali

Parte I

A. RELAZIONI INDUSTRIALI

a. PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente CCNL sono consapevoli che il settore energia e petrolio si conferma strategico nei processi di globalizzazione in atto, deve far fronte a rilevanti processi di liberalizzazione dei mercati energetici, è chiamato a miglioramenti continui nella sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e dei relativi prodotti e alla piena valorizzazione delle risorse umane nella comune convinzione che una partecipazione attiva dei lavoratori sia un fattore essenziale per il raggiungimento dei comuni obiettivi. Questo scenario ha comportato fusioni e concentrazioni delle maggiori imprese petrolifere e diffuse riorganizzazioni mirate alla focalizzazione della strategia aziendale nel core business e nello sviluppo internazionale. Tali processi sollecitano tra l'altro le parti a promuovere interventi finalizzati a mantenere, *anche in caso di mutamenti societari*, nella sua attuale integrità l'area contrattuale dell'energia e a *facilitarne l'applicazione, privilegiandola*.

A tal fine le Parti si impegnano a rafforzare il processo informativo preventivo, con l'obiettivo di adottare strumenti condivisi di tutela dei lavoratori.

In relazione alle sfide dei cambiamenti in corso e all'esigenza di una crescente competitività le Parti convengono sulla necessità di consolidare un modello di relazioni industriali partecipativo che rafforzi consapevolezza, competenze e responsabilità reciproche attraverso un flusso continuo di informazioni, un programma di consultazioni e una sede di valutazione e di analisi congiunta delle tematiche più rilevanti per l'impresa e per i lavoratori.

Nuovo testo contrattuale

b. OSSERVATORIO

Le Parti, in coerenza con quanto espresso in premessa, convengono di costituire un OSSERVATORIO NAZIONALE DI SETTORE congiunto e paritetico composto da 12 membri (6 di parte sindacale e 6 di parte datoriale). Ferme restando le autonomie e le responsabilità dei sindacati e degli imprenditori, le Parti assegnano all'OSSERVATORIO un ruolo mirato all'analisi, alla verifica e al confronto a livello nazionale sui seguenti temi :

- dinamiche congiunturali del settore energia e petrolio
- liberalizzazione dei mercati energetici
- assetti occupativi e mercato del lavoro
- evoluzione sistemi previdenziali
- *salute – sicurezza - ambiente*
- formazione
- pari opportunità
- legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche
- Comitati Aziendali Europei
- Quadri

L'attività dell'OSSERVATORIO ~~potrà articolarsi~~ *si articola nelle seguenti Commissioni paritetiche permanenti, composte da n. 12 membri (6 di parte sindacale e 6 di parte datoriale):*

- 1) *Politiche industriali energetiche*
- 2) *Politiche del lavoro*
- 3) *Salute – sicurezza – ambiente*
- 4) *Formazione*

che affronteranno temi specifici di comune interesse ~~eventualmente anche~~ avvalendosi di esperti esterni.

Il lavoro delle Commissioni produrrà documenti e materiali di studio utili in sede di analisi dell'Osservatorio e nel livello della negoziazione tra le parti.

~~Per quanto riguarda le problematiche attinenti la sicurezza, la salute e l'ambiente si fa riferimento agli articoli specifici del CCNL e al Protocollo ASIEP UGL Chimici del 31 gennaio 2001 (vedi ALLEGATI).~~

~~L'Osservatorio si riunirà annualmente a Commissioni unificate e eccezionalmente su richiesta di una delle parti per esaminare~~

~~Nell'ambito dell'OSSERVATORIO l'ASIEP fornirà alle OO.SS., firmatarie del presente accordo di rinnovo contrattuale, annualmente a titolo di informazione~~

Nuovo testo contrattuale

~~nazionale~~ *il quadro economico e industriale del settore energia e petrolio, e la relativa evoluzione occupazionale, gli impegni nel campo della formazione e nelle politiche di tutela della salute, sicurezza e ambiente. In questa occasione si procederà alla calendarizzazione del programma di incontri aziendali, secondo quanto di seguito previsto, anche con riferimento a tematiche di carattere territoriale.*

Il sistema relazionale si articola inoltre nel livello delle Aziende Capogruppo e/o loro Aree di business che svolgeranno con le OO.SS. nazionali e territoriali di categoria e con una rappresentanza delle RSU due incontri all'anno sulle tematiche seguenti:

- analisi degli elementi a consuntivo dell'anno precedente
- piano degli investimenti
- scenario economico ed energetico previsionale
- cambiamenti organizzativi/strutturali
- evoluzione occupazione
- salute – sicurezza - ambiente
- formazione
- indirizzi di politica retributiva

Il primo incontro, da tenersi di norma entro il 1° quadrimestre, avrà carattere generale e onnicomprensivo delle tematiche sopra indicate mentre il secondo sarà finalizzato all'approfondimento di un tema specifico da individuare di comune accordo tra le parti e che abbia particolare valenza nell'anno di riferimento.

Gli incontri sopradetti avranno carattere di informazione e di consultazione sulle strategie aziendali in un quadro di trasparenza e di relazioni industriali positive.

Le politiche partecipative si sviluppano sui temi sopraindicati anche nei Comparti e nelle Grandi Unità Produttive *attraverso il confronto tra ~~dove si confronteranno~~ le Direzioni aziendali e ~~con~~ le RSU assistite dai Sindacati Territoriali, dedicando attenzione alle tematiche complessive della sicurezza sia per quanto riguarda le attività gestite direttamente che quelle affidate in appalto e subappalto.*

Nota a verbale

Commissione Politiche Industriali Energetiche

Le Parti si attiveranno affinché questa articolazione dell'Osservatorio nazionale di settore possa trovare una collocazione istituzionale più funzionale e autorevole nell'ambito del Ministero della Attività Produttive (MAP), anche nell'intento di facilitare il monitoraggio di tematiche a valenza territoriale.

Nuovo testo contrattuale

ASSETTI CONTRATTUALI

CONTRATTO NAZIONALE (Invariato)

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e non potrà avere per oggetto materie già definite nel Contratto Nazionale.

Detta contrattazione ha la funzione di negoziare *quanto espressamente demandato dal CCNL e precisamente:*

Art. 38 - Premio di Produttività/Premio di Partecipazione

Art. 39 - Indennità di trasporto

Art. 40 - Indennità di reperibilità

Art. 41 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere

Art. 43 - Trasferte

Gli accordi aziendali hanno una durata quadriennale e saranno rinnovati evitando di avere una sovrapposizione dei cicli negoziali.

Sono soggetti della contrattazione aziendale le RSU (costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993) e le OO.SS. competenti. Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte dai soggetti individuati al precedente comma e presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, se inviate successivamente, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nuovo testo contrattuale

j. VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'Azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, *mediante delegazione di pagamento*, l'importo del contributo associativo su delega.

All'Azienda verrà consegnata delega individuale da ritenersi con validità annuale debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Tale delega si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta da parte dell'interessato da comunicare *entro il 30 novembre* ~~almeno 30 giorni prima della normale scadenza, che e~~ sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo.

L'organizzazione sindacale stessa comunicherà preventivamente ai lavoratori la misura percentuale del contributo sindacale, da calcolare sul minimo tabellare in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente, che avrà decorrenza dal 1 gennaio successivo.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e versamento, non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso sindacato. Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Su base semestrale le aziende invieranno alle Organizzazioni Sindacali l'elenco dei dipendenti, suddiviso per unità lavorative, ai quali effettuano le trattenute sindacali.

Nuovo testo contrattuale

B. FORMAZIONE

FORMAZIONE E BILATERALITA'

La formazione è considerata dalle parti elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane e per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua attitudine al cambiamento.

La formazione si conferma inoltre il principale strumento finalizzato all'evoluzione delle competenze professionali, a rispondere e a prevenire situazioni di possibile precarietà professionale e occupazionale e al potenziamento dell'occupabilità di tutti i lavoratori.

Nello stesso tempo la formazione deve saper rispondere all'aspettativa di una migliore qualità della vita lavorativa soprattutto nell'ambito della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente al fine di sviluppare un benessere collettivo nell'ambito dell'intera organizzazione del lavoro.

A tale fine verranno promossi piani formativi integrati che affrontino contestualmente i temi connessi al potenziamento del sistema professionale e quelli connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori e della salvaguardia dell'ambiente, nonché alla Responsabilità Sociale delle imprese.

La formazione sarà di contenuto adeguato ad affrontare temi quali: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

Le parti ritengono che si debba riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore energia e petrolio.

Questa scelta appare coerente con il nuovo assetto istituzionale della formazione continua che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali.

Le aziende associate all'ASIEP hanno aderito a Fondimpresa e hanno ottenuto un finanziamento sui fondi di start-up in attesa di partecipare alla fase a regime dello 0,30.

Nuovo testo contrattuale

Il progetto formativo finanziato è stato condiviso con il sindacato di categoria con il quale l'ASIEP ha sottoscritto appropriati accordi nazionali che hanno previsto inoltre l'istituzione di una Cabina di regia, gruppo di lavoro paritetico costituito da rappresentanti delle imprese e dei sindacati, a cui è stato assegnato il compito di valutazione, di approvazione e di monitoraggio dei Piani presentati a Fondimpresa.

Da questo nuovo quadro le parti vogliono implementare i contenuti della bilateralità nell'ambito della formazione continua prevedendone procedure e percorsi legati specificatamente all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

A questo riguardo la formazione entra a pieno titolo nei processi informativi previsti nella prima parte del CCNL dedicata alle Relazioni industriali e concordano di istituire una specifica Commissione per la Formazione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore.

E' infatti in questo organismo non negoziale e paritetico che le parti possono svolgere un'analisi sistematica delle politiche industriali delle imprese petrolifere e delle grandi linee di tendenza dell'intero settore energetico e sono in grado di indicare le conseguenze delle sfide del mercato sull'organizzazione del lavoro e di riflesso sulle politiche da adottare verso le risorse umane.

La formazione deve occupare un posto significativo in questo processo conoscitivo e di partecipazione del sindacato alle strategie d'impresa e deve essere condivisa dalle parti nelle sue diverse fasi.

A tale scopo la Commissione potrà avvalersi di un gruppo di lavoro paritetico quale strumento operativo per l'elaborazione di proposte e la gestione dei piani formativi nazionali, aziendali e interaziendali attraverso la valutazione dei bisogni formativi, degli obiettivi e delle priorità, la programmazione delle attività, il monitoraggio quali/quantitativo e la verifica dei risultati formativi.

Le Parti si impegnano ad implementare la bilateralità in questo processo della formazione con l'obiettivo di sviluppare una concertazione tra le imprese e il sindacato, finalizzata ad una comune visione delle esigenze aziendali e delle aspettative dei lavoratori.

Al fine di dare massimo impulso alla bilateralità, per la formazione finanziata sia continua che in materia di salute sicurezza e ambiente, verranno stipulati i necessari accordi di attuazione (delle linee guida, dei piani formativi nazionali, aziendali e interaziendali) con le RSU e le Strutture Sindacali territoriali definendo

Nuovo testo contrattuale

i programmi e i criteri di partecipazione e prestando particolare attenzione al raggiungimento dei risultati attesi.

Le aziende incentiveranno la partecipazione dei lavoratori ai corsi, con particolare attenzione alle pari opportunità formative, favorendo in tal modo l'incremento delle motivazioni personali e l'arricchimento della conoscenza e del patrimonio professionale individuale e aziendale.

Il sistema relazionale della formazione si articolerà su tre livelli:

1. il livello di settore che viene identificato nella Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore la quale si riunirà due volte all'anno e in ogni occasione ritenuta utile dalle parti con il compito della programmazione strategica in materia di formazione continua

2. il livello d'azienda che coincide con gli incontri annuali che le singole imprese svolgono con i sindacati nazionali e/o territoriali per l'illustrazione dei risultati economici. In questa occasione le parti dedicheranno una specifica sessione dell'incontro alla formazione continua e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

3. il livello di unità produttiva che è quello relativo agli incontri tra Direzioni aziendali e RSU le quali dovranno, oltre che recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati dalle parti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, renderli coerenti con le proprie realtà produttive ed esprimere bisogni specifici che dovranno essere recepiti nella programmazione formativa aziendale e di settore, nonché stipulare i relativi accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

Nuovo testo contrattuale

C. SALUTE-SICUREZZA-AMBIENTE

La salute, la sicurezza ed il rispetto dell'ambiente rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili per lo sviluppo delle attività produttive.

Le Parti convengono sulla necessità di concorrere insieme nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

Le Parti sono consapevoli che il settore energia e petrolio, inserito tra le industrie a rischio di incidente rilevante dal Dlgs. 334/99, pur avendo consolidato esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente, intende ~~ricercare~~ *potenziare* soluzioni tecniche e organizzative sempre più ~~avanzate per la sostenibilità ambientale~~ orientate al miglioramento continuo e alla sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e della qualità dei prodotti. ~~nel rispetto delle normative nazionali ed europee.~~

Le Parti si danno reciprocamente atto che il perseguimento di questo obiettivo assume maggiore efficacia con l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute - sicurezza - ambiente che si realizza con il pieno coinvolgimento di tutti gli interlocutori interessati lavorando sulle interazioni tra le persone, i sistemi, gli ambienti di lavoro, le comunità locali e le istituzioni.

Le Parti confermano la validità ~~dell'Osservatorio nazionale salute sicurezza ambiente istituito dal~~ del Protocollo ASIEP/FILCEA-FEMCA-UILCEM del 31 gennaio 2001 che è parte integrante del presente CCNL.(vedi ALLEGATI)

Nell'ambito della necessità riconosciuta dalle Parti di semplificare il numero degli organismi paritetici, i compiti dell'Osservatorio, previsto dal Protocollo del 31 marzo 2001, vengono trasferiti alla nuova Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore. ~~il compito prioritario di facilitare il perseguimento di queste politiche, la diffusione e il monitoraggio delle buone pratiche, e la formulazione di posizioni congiuntamente determinate ai diversi livelli e nelle diverse sedi istituzionali nell'intento di tutelare i siti produttivi e la relativa occupazione.~~

a. Il Sistema Relazionale Salute- Sicurezza-Ambiente

Le Parti convengono che un moderno sistema di relazioni industriali improntato alla partecipazione e alla trasparenza dei processi decisionali costituisce un presupposto essenziale per valorizzare le relazioni tra azienda e lavoratori in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Nuovo testo contrattuale

Il sistema relazionale salute – sicurezza - ambiente si articola a livello nazionale *nella Commissione apposita dell'Osservatorio nazionale di settore* e a livello aziendale nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/RSU.

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore ~~oltre ai compiti previsti nel Protocollo costitutivo~~ ha la funzione di stimolo e di informazione per lo sviluppo di corretti rapporti nei diversi luoghi di lavoro riconoscendo nella dimensione territoriale e aziendale il luogo decisivo per una fattiva politica di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

La Commissione ~~inoltre potrà supportare~~ *supporta* le Direzioni aziendali, i RSPP e i RLSA *nella sperimentazione* di ~~promuovere~~ *promuovere* iniziative ~~congiunte concordate~~ *concordate* ~~volte a diffondere la cultura della sicurezza e della tutela ambientale nei territori nell'intento di realizzare rapporti trasparenti con le istituzioni e con le comunità locali sulla comunicazione e sulla relazione con il territorio (istituzioni, enti, associazioni, cittadini) nel rispetto dei ruoli autonomi dei sindacati e delle aziende.~~

Al fine di realizzare obiettivi condivisi in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente il sistema relazionale è orientato all'implementazione delle esperienze dei sistemi di gestione integrata attraverso la valorizzazione dei rapporti con le strutture dei RLSA e *delle RSU che devono poter svolgere concretamente il proprio ruolo non solo nell'ambito organizzativo aziendale ma anche nei processi di comunicazione con l'esterno.*

A questo riguardo l'integrazione delle competenze di salute-sicurezza-ambiente del RLSA comporta soluzioni organizzative aziendali che consentano una maggiore efficacia nelle comunicazioni intercorrenti tra RLSA e RSPP/ASPP, dotando queste funzioni di adeguati mandati che consentano risposte concrete ai problemi emergenti.

A questo livello del sistema relazionale saranno resi noti annualmente gli elementi conoscitivi, forniti alle Amministrazioni Pubbliche, relativi alle normative nazionali e alle direttive europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di impatto ambientale, di trattamento e smaltimento dei rifiuti e di emissioni.

Nell'intento di diffondere la cultura della prevenzione, con il coinvolgimento di tutti i lavoratori, le Parti concordano di realizzare annualmente un'iniziativa congiunta nell'ambito aziendale sulle tematiche della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Nuovo testo contrattuale

La Commissione nazionale salute-sicurezza-ambiente promuoverà Conferenze nazionali, interregionali e/o regionali ~~delle RLSA, unitamente ai responsabili aziendali per i servizi di prevenzione e di sicurezza (RSPP), per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere ed implementare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e in materia di salute, sicurezza ed ambiente per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende del settore~~

b. Sviluppo Sostenibile: Definizione Delle Strategie Ambientali

Lo sviluppo industriale eco-sostenibile si basa sul rispetto dell'ambiente, tiene conto della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende.

Le Parti si impegnano, nell'ambito del sistema relazionale concordato, a concorrere insieme alla definizione di strategie ambientali tese al miglioramento continuo .

In questo quadro le aziende si impegnano ad utilizzare e a sviluppare ~~in maniera volontaria~~ il modello per la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato(SGI) salute – sicurezza - ambiente redatto dall'Osservatorio nazionale nel gennaio 2004 adattandolo alle proprie specificità organizzative e produttive. ~~rispondenti ai requisiti indicati nella norma internazionale ISO 14001, EMAS, GRI (Global Reporting Iniziative), Responsible Care od altri sistemi equivalenti.~~

Le parti confermano il ruolo importante delle certificazioni, già esplicitato nel Protocollo del 31 gennaio 2001, in particolare per assicurare l'allineamento dei sistemi di gestione, non solo alle prescrizioni normative ma anche alle migliori pratiche internazionali. Le aziende intensificheranno il ricorso alle certificazioni secondo lo standard ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001, e di numerosi altri tipi equivalenti(es.OIMS). ~~eventuale certificazione/registrazione, attraverso organismi esterni accreditati, manterrà il carattere di volontarietà aziendale anche in realzione ai necessari strumenti pubblici di incentivazione.~~

L'obiettivo delle Parti è quello di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente , l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

A tal fine tra la Direzione aziendale e la struttura *del* RLSA e della RSU saranno attivati confronti annuali che avranno l'obiettivo di definire interventi condivisi mirati al miglioramento ambientale.

Nuovo testo contrattuale

Il confronto annuale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità, dovrà inoltre riguardare i seguenti temi coerentemente con il sistema di gestione adottato:

- le politiche ed i programmi relativi all'applicazione dei sistemi di gestione ~~volontari~~ *integrati e delle certificazioni*
- gli obiettivi di adeguamento alle normative sui grandi rischi e al controllo integrato;
- investimenti effettuati nell'anno nonché quelli in corso per il biennio riferiti alla prevenzione, alla sicurezza ed alla tutela ambientale;
- le iniziative relative alla gestione dei siti inquinati;
- i programmi di risparmio energetico e di riduzione delle emissioni inquinanti e quelli relativi agli altri aspetti ambientali significativi (risorse impiegate, gestione dei rifiuti, depurazione degli scarichi);
- *programmi di* formazione in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente rivolta a tutti i lavoratori;
- eventuali collegamenti con gli Organismi Paritetici Territoriali in materia di formazione.
- *Informazione sulla gestione dei rischi e loro comunicazione al territorio*

I RLSA e la RSU sono tenuti alla riservatezza circa i dati per i quali l'Azienda ne faccia richiesta.

Impresa territorio

Al fine di completare il sistema delle informazioni ai lavoratori e di verificare gli effetti concreti derivanti dall'applicazione delle norme, dai rapporti negoziali e dai contributi dei soggetti interessati al miglioramento della prevenzione e protezione per la salute e la sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano di individuare strumenti che consentano una verifica delle problematiche ambientali sul territorio. L'individuazione dei contenuti e le modalità di gestione di tali strumenti saranno oggetto di verifica in sede di Commissione dell'Osservatorio nazionale di settore.

c. Sicurezza nelle Manutenzioni e negli Appalti

Le Parti ritengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute - sicurezza - ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito.

Nuovo testo contrattuale

L'attività di manutenzione collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti così come l'affidamento di queste attività ad imprese terze devono far parte del sistema integrato di gestione salute – sicurezza - ambiente e come tale sarà oggetto di confronto preventivo con i RLSA/RSU.

In questo caso l'affidamento, la durata e la conferma dei relativi contratti dovranno comunque essere condizionati alla qualità dei risultati conseguiti anche sul piano della sicurezza e della salvaguardia ambientale.

Le Parti convengono che una corretta politica finalizzata alla prevenzione dei rischi nell'indotto si può sviluppare in tre fasi: la selezione delle imprese per il conferimento dell'appalto, la realizzazione dei lavori (piano dei lavori), il coordinamento delle attività *e verifica delle prestazioni*.

Nella prima fase deve esistere una procedura che preliminarmente contribuisca alla selezione e alla valutazione della qualità delle imprese anche in tema di salute, sicurezza e ambiente.

La Commissione dell'Osservatorio nazionale di settore definirà specifiche Linee Guida per facilitare l'adozione da parte delle aziende di procedure coerenti con il precedente punto *e renderà più efficace lo strumento della Banca Dati Infortunistica per monitorare in particolare l'ambito critico del lavoro in appalto. Nelle stesse Linee Guida il riferimento a incidenti e infortuni ripetuti costituirà criterio di valutazione e di qualificazione delle aziende.*

Nella fase di realizzazione dei lavori, per le attività di manutenzione/investimenti di particolare complessità che prevedono il coinvolgimento di più imprese, l'Azienda committente informerà i propri RLSA sui contenuti del Piano di sicurezza e coordinamento (P.S.C.).

Questo documento verrà consegnato, ove previsto dalle normative, (manutenzioni generali e nuove realizzazioni) alle imprese affinché ne rendano edotti i propri lavoratori e i rispettivi RLSA.

L'Azienda committente verificherà inoltre mediante dichiarazione del datore di lavoro dell'impresa appaltatrice, che il personale alle dipendenze della stessa sia stato debitamente informato, formato e periodicamente addestrato in materia di prevenzione.

Nella terza fase, durante i lavori di grandi manutenzioni e di investimenti, l'Azienda committente promuoverà attività di coordinamento attraverso modalità specifiche (gruppi di lavoro, riunioni post operam, comitati) tra le imprese che operano nel sito coinvolgendo i propri RLSA e fornendo adeguata informazione alle RSU.

Nuovo testo contrattuale

d. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA)

Il ruolo, i compiti, le modalità di elezione, i diritti e i doveri del RLS unitamente ad una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali mirate alla prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro sono regolati dal Dlgs. 19 settembre 1994 n. 626 e dall'Accordo Interconfederale Confindustria - CGIL, CISL, UIL del 22 giugno 1995.

L'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute, sicurezza, ambiente e la complessità della normativa soprattutto in materia ambientale richiedono una più alta qualificazione del RLS unitamente ad una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali mirate alla prevenzione dei rischi ~~nei luoghi di lavoro~~

La nuova figura di RLSA resta quella già definita dal CCNL 14.3.2002 .

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore proseguirà il lavoro già avviato di ~~ha assunto quali priorità~~ attuazione di processi di informazione, di formazione e di partecipazione di tutti i lavoratori in materia di salute, sicurezza ed ambiente, di programmazione della formazione congiunta dei RLSA e di attivazione dell'erogazione della formazione di 64 ore globali, sulla base dei moduli formativi di salute, sicurezza ed ambiente indicati dalle parti definiti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale nella Linea Guida per la formazione RLSA 2006-2009.

La formazione del RLSA verrà completata con l'erogazione di *un ulteriore* modulo aziendale di aggiornamento di ~~8-16~~ ore anno per la durata del mandato privilegiando le tematiche ambientali.

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore disporrà di una Banca dati per l'anagrafe dei RLSA di tutte le Aziende del settore sulla base della quale potrà programmare e monitorare i processi formativi di base e gli aggiornamenti.

~~L'Osservatorio convocherà annualmente~~

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore provvederà alla definizione di apposite linee guida per una condivisa interpretazione:

- *del rischio chimico moderato come introdotto dal comma 2 dell'articolo 72-quinquies D.Lgs. 626/94, facendo riferimento a quanto indicato dal legislatore europeo*
- *dell'utilizzo delle sostanze cancerogene o sospette cancerogene, in particolare relativamente all'applicazione della Direttiva 2004/73 CEE (all.1/B)*

Nella predisposizione della Linea Guida sopradetta la Commissione si avvarrà di adeguate competenze tecniche e legali che saranno individuate di comune accordo tra le Parti.

Nuovo testo contrattuale

Il numero dei RLSA, eletti all'interno delle RSU, sarà rapportato all'organico delle strutture organizzative aziendali secondo la seguente tabella :

1	da	16	a	100	dipendenti
3	"	101	"	300	"
4	"	301	"	600	"
5	"	601	"	1000	"
6	oltre	1000	dipendenti		

Il monte ore a disposizione del RLSA è di 40 50 ore anno, oltre a quelle già previste per le RSU.

L'agibilità del RLSA verrà implementata a fronte di progetti comuni relativi in particolare ad applicazioni di nuove normative e a necessità specifiche di comunicazione e di dialogo con il territorio. Tali progetti saranno definiti nell'ambito del confronto annuale che si svolgerà a livello aziendale.

La presente intesa, sul numero e sull'agibilità *dei RLSA*, armonizza e supera gli accordi sottoscritti dall'Unione Petrolifera l'11 ottobre 1995 e dall'ENI il 17 ottobre 1995.

Nota a verbale

Le Parti convengono che per le società ENI/Divisione Agip, SNAM e SAIPEM, stante la loro articolazione sul territorio, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sarà individuato all'interno dell'istanza elettiva delle RSU (distretto, cantiere o zona) come previsto dagli accordi attuativi in materia.

Il RLSA nello svolgimento della propria attività, tra l'altro:

- è consultato e formula osservazioni sulla designazione *del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- presenta proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee alla tutela della salute dei lavoratori;
- *ha il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, previa informazione, eventualmente accompagnato dal RSPP e/o dal Medico invitato;*
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, direttamente da questi o eventualmente tramite l'azienda;
- partecipa e formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle Autorità competenti;

Nuovo testo contrattuale

- è consultato e *coinvolto in un processo di partecipazione alla formulazione del documento di valutazione del rischio elaborato dal datore di lavoro* ai sensi delle normative vigenti, al programma di attuazione e alla verifica degli interventi di miglioramento;
- è consultato sul programma di formazione e di informazione dei lavoratori per gli aspetti di sua competenza;
- può formulare osservazioni e proposte in merito a nuove procedure di lavoro e alla revisione di quelle esistenti;
- analizza e valuta i risultati dei monitoraggi ambientali;
- riceve informazioni sulle analisi degli infortuni, sulle statistiche e sugli indici di riferimento;
- è consultato quando l'azienda decida di procedere alla certificazione dei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza delle proprie attività;
- è consultato sulle attività di prevenzione incendi e pronto soccorso nonché sui piani di emergenza, sulle attrezzature di sicurezza, sui sistemi di allarme e sui mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento;
- riceve in via preventiva informazioni sui rischi eventualmente derivanti dall'introduzione di nuove sostanze nel ciclo produttivo nonché dall'utilizzo di nuove tecnologie; a dette informazioni saranno allegate le relative acquisizioni scientifiche verificate a livello nazionale o internazionale;
- riceve informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- avverte il responsabile del Servizio prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività anche per le opere o i servizi conferiti in appalto;
- è informato tempestivamente sui casi di infortuni gravi e sull'insorgenza di malattie professionali;
- è informato dal medico competente sull'adozione degli indicatori utilizzati per il monitoraggio della salute;
- è informato, ove vi siano lavoratori assegnati all'estero, sul monitoraggio dei rischi biologici derivanti dalle patologie connesse alla vita nei Paesi esteri che richiedono particolari vaccinazioni.

Somministrazione di lavoro — ~~Fornitura di lavoro interinale~~

Per lavoratori che prestano attività *con contratto di somministrazione di lavoro interinale*, prima dell'accesso nei luoghi di lavoro, viene prevista l'informazione sui rischi e la formazione sulla tutela della salute e della sicurezza ove necessario.

Nuovo testo contrattuale

L'eventuale necessità di un programma di sorveglianza sanitaria sarà oggetto di chiarimento tra le Parti previa verifica con l'Agenzia fornitrice.

Controlli sanitari

L'Azienda si impegna a verificare il curriculum del medico competente per accertarsi che abbia conseguito la specializzazione in medicina del lavoro o titolo equipollente o in alternativa abbia sostenuto esami di medicina del lavoro o un master specifico.

L'Azienda in presenza di rischi lavorativi che richiedono, a norma di legge, la sorveglianza sanitaria, sottopone i lavoratori interessati a visite preventive e periodiche a cura del medico competente.

Al termine degli accertamenti sanitari, il medico esprime giudizi di idoneità specifica alla mansione: il lavoratore che non ne condivida le conclusioni può opporre ricorso all'Organo di Vigilanza territorialmente competente.

Gli accertamenti sanitari possono essere richiesti anche dal singolo lavoratore per motivi correlati allo svolgimento della specifica attività professionale.

Nei casi non previsti dalle norme e qualora a seguito di indagini sanitarie o di valutazione dei rischi vengano individuate situazioni particolari per le quali le Parti ne ravvisino congiuntamente la opportunità, sarà concordata l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuato.

L'onere degli accertamenti resta a carico dell'azienda.

Per garantire sistematicità e tempestività delle indagini sanitarie, sia quelle programmate che quelle che si rendessero di volta in volta necessarie, le stesse sono effettuate da strutture sanitarie costituite all'interno dell'azienda, ove esistenti.

In caso di specifiche motivazioni organizzative e per particolari complessità delle indagini, le Parti faranno ricorso a strutture del Servizio Sanitario Nazionale o a Enti e Istituti specializzati.

I lavoratori sono tenuti all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che vengono impartite dall'Azienda per la tutela della loro salute e della loro integrità fisica.

Durante il lavoro essi sono tenuti inoltre a servirsi dei mezzi protettivi e dei dispositivi di sicurezza forniti dall'Azienda, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi, a segnalare le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di protezione suddetti, a non rimuovere o modificare dispositivi e mezzi di protezione senza averne ottenuto l'autorizzazione.

L'Azienda mette a disposizione, ove motivi di igiene lo esigano, bagni con docce perché i lavoratori possano usufruirne.

Nuovo testo contrattuale

Strumenti informativi

Per garantire la tutela della salute ed avere in ogni momento riferimenti sui lavoratori in merito ai rischi cui sono esposti e allo stato della loro salute, sono attivati strumenti di archiviazione ed informazione secondo quanto previsto dall'Osservatorio nazionale.

Per una più efficace e rapida informazione, dove le condizioni lo permettano ed in particolare per comunicazioni con la Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore(programmazione della formazione, aggiornamenti, scambio di informazioni nell'ambito delle strategie predisposte dall'Osservatorio...) si rende disponibile al RLSA l'accesso a strumenti informatici compresa la possibilità di utilizzo di Internet e della posta elettronica nell'ambito dei codici di comportamento che saranno varati dalle singole aziende.

Documento di valutazione dei rischi/Registro dei dati ambientali

Ai fini di una più puntuale valutazione dei rischi l'Azienda si impegna, ove opportuno e possibile, a predisporre controlli quantitativi degli agenti di rischio chimico/fisico/biologico.

I risultati saranno allegati al documento di valutazione dei rischi, istituito ed aggiornato secondo quanto previsto dal Dlgs. 626/94. *Le sintesi dei risultati stessi saranno inoltre rese accessibili a tutti i lavoratori.*

In tal modo il registro dei dati ambientali, definito nelle precedenti stesure contrattuali, viene inglobato nel documento, costituendone una parte integrante.

Dati biostatistici

I risultati delle visite mediche ed accertamenti integrativi vengono elaborati statisticamente, in modo collettivo ed anonimo, dal medico competente il quale li presenta ed illustra, congiuntamente ai protocolli di sorveglianza sanitaria, in occasione della riunione periodica prevista dalle normative vigenti con il RLSA, il RSPP ed il datore di lavoro.

I dati oggetto della relazione, che costituiscono il registro dei dati biostatistici previsto da precedenti stesure contrattuali, vengono inseriti nel verbale di riunione per essere accessibili anche da parte dei lavoratori.

Nuovo testo contrattuale

Registro degli infortuni e delle malattie professionali

Ferme restando le norme in materia di tenuta dei registri infortuni e delle malattie professionali, l'Azienda mette a disposizione del RLSA/RSU la raccolta dei dati sugli infortuni e malattie professionali e le relative elaborazioni statistiche secondo le modalità previste dall'Osservatorio nazionale.

Elenco dei valori limite di soglia:TLV

L'elenco dei TLV, che è aggiornato annualmente mediante CD, sarà, il primo anno di vigenza del CCNL, allegato in forma cartacea al testo del contratto stesso.

Cartella sanitaria e di rischio

La cartella sanitaria e di rischio lavorativo, tenuta ed aggiornata dal Medico Competente nel rispetto del segreto professionale, dovrà essere idonea ad ordinare e memorizzare i dati sanitari e di rischio lavorativo.

In particolare:

- i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici;
- i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali, nonché quelli forniti dal lavoratore relativamente alle malattie ed agli infortuni non professionali;
- i dati relativi alle patologie afferenti la sfera riproduttiva in relazione alla tipologia dell'attività svolta;
- i dati che caratterizzano l'ambiente in cui il lavoratore presta la propria attività, cioè:
 - reparto e/o mansione, posizione, attività di lavoro, eventuali turni, agenti di rischio e durata dell'esposizione.

Alle informazioni contenute nella cartella hanno accesso esclusivamente, oltre al medico competente, l'interessato (direttamente o tramite il proprio medico curante), gli organi di vigilanza, i medici curanti o gli Istituti autorizzati.

Copia della cartella può essere richiesta dal lavoratore in qualsiasi momento e viene comunque consegnata al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Scheda sicurezza sostanze e preparati

Nel caso vengano utilizzati nel ciclo lavorativo preparati pericolosi come definiti dalla normativa vigente, sono messe a disposizione del RLSA e dei lavoratori le

Nuovo testo contrattuale

relative schede di sicurezza predisposte dai fornitori dei preparati e contenenti indicazioni circa le caratteristiche e la pericolosità dei prodotti, le modalità di manipolazione e stoccaggio nonché elementi di primo soccorso in conformità con le disposizioni vigenti.

Registri degli esposti

Per rischi particolari (cancerogeni, biologici, rumore e radiazioni ionizzanti) il datore di lavoro istituisce in conformità con le vigenti normative specifici registri degli esposti nei quali sono annotati i nomi dei lavoratori, i periodi di esposizione, le mansioni e la sostanza a cui è riferita l'esposizione. Tali registri sono a disposizione del RLSA

Scheda di impianto

Nelle unità produttive in cui l'attività è ricompresa nel campo di applicazione del D.lgs. 334/99 e successive integrazioni e modificazioni è approntata una scheda con le caratteristiche di impianto per l'informazione sui rischi di incidente rilevante.

La scheda, concordata tra le Parti, contiene informazioni sui seguenti elementi:

- fasi più significative del processo produttivo;
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
- mezzi di prevenzione e protezione e loro ubicazione;
- interventi sull'impianto in caso di emergenza;
- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza;
- scheda di sicurezza per le sostanze pericolose impiegate nel ciclo produttivo con le caratteristiche tossicologiche e di rischio delle sostanze, le modalità di manipolazione e gli interventi di pronto soccorso.

Videoterminali e radiazioni ionizzanti

Considerata l'evoluzione normativa in atto in materia di videoterminali e radiazioni ionizzanti l'azienda e la RLSA verificheranno, congiuntamente, le procedure di applicazione.

e. Abiti da lavoro

Per quanto concerne gli abiti da lavoro premesso che i Dispositivi di Protezione Individuale sono regolamentati dalla normativa legislativa vigente, l'Azienda fornisce ogni anno in uso gratuito un abito da lavoro (tute, camice, grembiule, divise e abiti speciali) a quei lavoratori la cui attività lo richieda e ne assicura il ricambio tenendo conto delle lavorazioni, della normale usura e dei casi in cui l'efficienza agli effetti della sicurezza e dell'igiene ne richieda la sostituzione.

L'Azienda mette, ove necessario, a disposizione dei lavoratori appositi armadietti nei quali custodire gli indumenti di lavoro.

Ai lavoratori che esplicano continuativamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie, debbono essere forniti quegli indumenti speciali che siano i più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

L'Azienda può richiedere ai lavoratori di indossare, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, divise o abiti speciali; in questi casi la scelta dell'indumento viene effettuata consultando il RLSA.

L'Azienda fornisce tali indumenti in uso gratuito.

Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti di lavoro, delle divise e degli indumenti speciali di lavoro indossati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le Parti a livello aziendale.

L'Azienda è tenuta a disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgano lavorazioni di sostanze nocive consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto e che i lavoratori medesimi siano dotati di appositi armadietti ove custodire gli indumenti di lavoro.

In tali circostanze il trattamento degli indumenti sarà oggetto di specifiche procedure da concordare con il RLSA.

Nuovo testo contrattuale

E. PARI OPPORTUNITA'

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella Legge 9.12.1977 n. 903, relativa alla parità uomo-donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte alla Legge n. 125/1991 sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

Le tematiche suddette troveranno una collocazione sistematica nella Commissione Politiche del Lavoro dell'Osservatorio Nazionale di Settore, che per la trattazione dei temi afferenti le Pari opportunità si avvarrà anche della partecipazione di 3 componenti con competenza specifica.

In particolare verranno promosse iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personali del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le Aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale.

Sono fatti salvi i protocolli e le iniziative aziendali presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto in materia di pari opportunità.

Nuovo testo contrattuale

MOBBING

Le parti assumono l'impegno di definire, anche attraverso la costituzione di commissioni paritetiche, linee guide specifiche volte a concordare un codice di comportamento finalizzato alla prevenzione del mobbing

Le Parti intendono agevolare la creazione di un efficace strumento per l'inserimento al lavoro, utilizzando tutte le possibilità previste dal CCNL che rendono possibile il ricorso ad interventi ed a conseguenti elementi di flessibilità, al fine di cogliere tutte le opportunità utili per l'occupabilità dei lavoratori, dirette a favorire la stabilità del rapporto di lavoro. Si ravvisa in particolare nelle tipologie contrattuali dell'apprendistato professionalizzante e del contratto di inserimento gli strumenti più idonei a disciplinare l'ingresso al lavoro dei giovani anche attraverso una formazione effettiva e strutturata.

A tale scopo a livello aziendale saranno realizzati incontri per monitorare utilizzo e tipologie dei rapporti di lavoro e le conseguenti conferme dei lavoratori interessati, distinti per settore e qualifica.

Nuovo testo contrattuale

Art. 4

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

~~Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla L. 24 giugno 1997, n.196, può essere sottoscritto, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle fattispecie determinate per il contratto di lavoro a tempo determinato.~~

~~A tal fine, per tali fattispecie concordate, la percentuale massima di utilizzo è pari al 10% come media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.~~

~~Con riferimento al punto 4 dell'art. 20 del D.lgs 276/2003 si individua nel 10%, come media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente, il limite quantitativo di utilizzo.~~

Le eventuali frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a cinque, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a cinque contratti come media annua. In ogni caso, il numero totale non dovrà superare il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda.

~~Per definire le figure con esiguo contenuto professionale da escludere dall'applicazione del contratto interinale, si fa riferimento alla 6° categoria del nuovo sistema classificatorio.~~

Nuovo testo contrattuale

Art. 7

Apprendistato professionalizzante

Premesso che

- ai sensi dell'accordo sindacali Asiep – Fulc del 1° aprile 2004, il Settore in cui vige il CCNL Energia e Petrolio ha regolamentato l'apprendistato di cui alla legge n. 25/1955 e n. 196/1997 e già definito i fondamenti per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante;
- il D. Lgs. n. 276/2003 ha introdotto tre tipologie di apprendistato e disciplinato all'art. 49 la specifica fattispecie dell'apprendistato professionalizzante;
- la legge n. 80/2005 prevede *“fino all'approvazione della legge regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*;
- la Circolare del Ministero del lavoro n. 30/2005 ha fornito specifiche indicazioni in ordine alla funzione attribuita all'autonomia collettiva di disciplinare, in via sussidiaria rispetto alla regolamentazione regionale, l'apprendistato professionalizzante.

Ciò premesso, al contratto di apprendistato professionalizzante si applica la seguente regolamentazione:

La formazione formale, interna o esterna all'azienda, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, al fine di acquisire competenze di base e tecnico - professionali, sarà di almeno 120 ore medie annue.

Per formazione formale si intende quella effettuata in strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa secondo percorsi formativi strutturati, certificabili e verificabili.

La formazione sarà teorica e pratica on the job ed in affiancamento. Il percorso formativo complessivo sarà specificato nel piano formativo individuale. Quest'ultimo contiene la descrizione dell'intero percorso formativo - formale e non formale, interno o esterno all'azienda - che l'apprendista deve seguire durante il contratto per il conseguimento degli obiettivi individuati nei profili formativi.

Attese le particolari caratteristiche delle imprese del settore, le Parti convengono sull'opportunità che la formazione sia erogata all'interno delle aziende, anche attraverso aziende collegate

I requisiti sui quali si fonda la capacità formativa interna sono i seguenti:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

Nuovo testo contrattuale

Nel monte ore di cui sopra sono da ricomprendersi le ore in tema di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La formazione, ivi compresa quella in tema di salute e sicurezza, svolta durante l'esecuzione del rapporto, verrà registrata nel libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Le Parti concordano che l'apprendista sarà seguito, per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del relativo piano formativo individuale, da un tutor aziendale che lo affiancherà, al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro.

Il tutor individuato dall'azienda sarà un lavoratore qualificato individuato dall'azienda che:

- svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista;
- abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa.

Al termine del contratto, l'azienda rilascerà l'attestazione delle competenze professionali acquisite dal lavoratore e della formazione svolta.

In coerenza con quanto sopra, il trattamento economico complessivo viene determinato come segue:

- a. La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
- b. Quanto sopra è valido limitatamente alla metà della durata del contratto di apprendistato.
- c. E' comunque garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari categoria assunto a tempo indeterminato.

La durata massima del contratto è pari a 4 anni per le categorie 6[^],5[^],4[^] e a 3 anni per le categorie 3 e 2. Le Parti concordano sulla previsione di un periodo di prova pari alla metà di quanto previsto dall'art. 2.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di apprendistato che agli effetti dell'anzianità di servizio.

I lavoratori potranno iscriversi al Fondo di previdenza complementare e al Fondo integrativo sanitario.

I lavoratori avranno diritto allo stesso trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente accordo, si rinvia al contratto collettivo nazionale di lavoro ed agli accordi aziendali vigenti.

Nuovo testo contrattuale

Con cadenza annuale, nell'ambito della tematica sull'evoluzione dell'occupazione, prevista dalla Parte I - punto b) del CCNL, verranno fornite informazioni circa l'andamento di tale tipologia contrattuale, facendo riferimento

alla durata, al numero, alle qualifiche interessate nonché alla percentuale di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Il ricorso al contratto di apprendistato sarà limitato alle mansioni o funzioni per le quali è previsto, al termine del contratto, un livello di inquadramento nelle categorie 6[^], 5[^], 4[^], 3[^] e 2[^] e potrà avvenire solo se venga mantenuto in servizio almeno l'85 % dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Nuovo testo contrattuale

Profili Formativi

In applicazione di quanto previsto dalla Legge n. 80/2005 attraverso il presente accordo le Parti nazionali intendono regolamentare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che applicano il CCNL Energia e Petrolio ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis del D.Lgs n. 276 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di rendere operativo, nelle more delle regolamentazioni regionali, un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il Settore.

Si individuano pertanto i profili formativi utilizzabili per le figure professionali contrattualmente definite. (vedi tabella abbinamenti aree professionali e ruoli)

Tali profili formativi individuano le competenze necessarie, in relazione a ciascuna area professionale in cui sono collocate le figure professionali stesse.

Le aree professionali sono le seguenti:

1. Amministrazione, Finanza e Controllo
2. Pianificazione
3. Immagini e Relazioni Esterne
4. Personale e Organizzazione
5. Informatica e Telecomunicazioni (ICT)
6. Salute, Sicurezza e Ambiente
7. Sistemi di qualità
8. Affari Generali
9. Approvvigionamento Beni e Servizi
10. Approvvigionamento e Trading Materie Prime e Prodotti
11. Ricerca e Sviluppo
12. Supporti Generali
13. Contrattualistica Commerciale e Negoziati Internazionali
14. Commerciale e Marketing
15. Attività Tecniche Realizzazione e Mantenimento Assets
16. Logistica e Trasporti
17. Produzione e Manutenzione
18. Esplorazione e Produzione Idrocarburi
19. Ingegneria e Costruzioni

Nuovo testo contrattuale

L'abbinamento tra le suddette aree ed i ruoli professionali è riportato nella Tabella allegata.

Le Parti nell'individuazione dei profili formativi settoriali hanno convenuto che le competenze necessarie alle figure professionali delle differenti aree, che devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa, sono suddivise come segue in competenze professionali comuni e specifiche. Le competenze necessarie al raggiungimento del profilo professionale prescelto e riportate nel piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle sotto riportate e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

Competenze Professionali Comuni

Tutti i profili professionali, indipendentemente dall'area di appartenenza, devono possedere un set di conoscenze e competenze comuni:

- conoscenza dei vari business del Gruppo, delle strutture organizzative, delle interrelazioni che la caratterizzano nonché del contesto socio-ambientale di riferimento;
- strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati di riferimento;
- conoscenza del sistema normativo aziendale (codice di comportamento, linee guida, normative, procedure, etc.);
- conoscenza degli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali che regolano il rapporto di lavoro;
- conoscenza delle principali norme di legge in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace;
- conoscenza degli strumenti informatici adottati nella propria attività;
- conoscenza della lingua inglese.

Nuovo testo contrattuale

Competenze Professionali Specifiche

1. Amministrazione, Finanza e Controllo

- metodologie inerenti il controllo di gestione;
- sistemi di contabilità e principi di redazione del bilancio;
- tecniche di programmazione finanziaria e reperimento dei capitali;
- adempimenti amministrativi inerenti i rapporti contrattuali attivi e passivi, il patrimonio societario e la gestione del credito;
- tecniche di gestione delle operazioni ordinarie e straordinarie;
- adempimenti fiscali e previdenziali;
- tecniche di audit.

2. Pianificazione

- metodologie di valutazione economica e controllo strategico degli investimenti;
- tecniche di pianificazione e programmazione degli investimenti;
- metodologie di analisi degli scenari di riferimento;
- tecniche di benchmarking e di analisi di posizionamento.

3. Immagine e Relazioni Esterne

- tecniche di comunicazione e di public relation;
- conoscenza delle tematiche inerenti lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa;
- tecniche di preparazione ed elaborazione di comunicati stampa e note informative;
- normative legislative nazionali ed internazionali inerenti il finanziamento di progetti di ricerca scientifica.

4. Personale e Organizzazione

- conoscenza del mercato di lavoro nazionale e internazionale;

Nuovo testo contrattuale

- norme legislative in materia di diritto del lavoro e di contratti collettivi;
- tecniche di negoziazione in materia di relazioni industriali e conoscenza del quadro di riferimento;
- metodologie di pianificazione e controllo delle risorse umane e del costo lavoro;
- metodologie di gestione e sviluppo delle risorse umane;
- normative per la gestione e l'amministrazione del personale;
- tecniche di analisi e sviluppo organizzativo;
- metodologie e sistemi di definizione delle politiche retributive.

5. Informatica e Telecomunicazioni (ICT)

- tecniche di benchmarking e conoscenza del mercato ICT;
- tecniche di progettazione delle architetture (di elaborazione e di TLC) e degli applicativi informatici;
- linguaggi di sviluppo dei sistemi;
- tecniche di manutenzione evolutiva dei sistemi;
- tecniche di project management;
- tecniche di product selection;
- tecniche di client management e customer service;
- normative e metodologie in materia di sicurezza informatica.

6. Salute, Sicurezza e Ambiente

- norme legislative in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- norme e principi in materia di igiene e medicina del lavoro;
- tecniche di audit in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- metodologie per la valutazione, gestione e controllo del rischio;
- tecniche di analisi, interpretazione e previsione dei dati ambientali;
- metodologie e tecniche per la valutazione dell'adeguatezza della progettazione di processo dal punto di vista della sicurezza (es. HAZOP);
- conoscenza delle tipologie di inquinamento potenzialmente connesse al ciclo produttivo e delle relative tecniche di intervento;

Nuovo testo contrattuale

- conoscenza delle tematiche inerenti lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa.

7. Sistemi di Qualità

- conoscenza degli standard aziendali e dei sistemi in essere in tema di certificazione e assicurazione della qualità;
- sistemi di auditing volti a fornire gli elementi conoscitivi e di valutazione in termini di processo e dello stato della qualità in azienda.

8. Affari Generali

- norme legislative in materia di diritto amministrativo, societario, civile, penale, comunitario, internazionale e commerciale.
- tecniche di archivistica e classificazione dei documenti.

9. Approvvigionamento Beni e Servizi

- conoscenza dei mercati di approvvigionamento, delle relative normative e dei principali operatori del settore;
- conoscenza dei sistemi di certificazione della qualità;
- conoscenza delle caratteristiche tecniche dei beni da approvvigionare;
- tecniche di classificazione, valutazione e qualifica dei fornitori;
- tecniche di analisi del valore applicato ai processi di approvvigionamento;
- tecniche di e-procurement;
- tecniche di inventariazione, metodologie di expediting e di inspection.

10. Approvvigionamento e Trading Materie Prime e Prodotti

- conoscenza dei mercati nazionali ed internazionali di greggi, semilavorati, prodotti petroliferi e gas naturale e delle relative normative;
- conoscenza delle caratteristiche tecniche dei beni da approvvigionare;

Nuovo testo contrattuale

- tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati internazionali;
- tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte;
- tecniche di risk management;
- tecniche di negoziazione e gestione dei contratti di approvvigionamento.

11. Ricerca e Sviluppo

- conoscenze scientifiche e tecnologiche nei campi di interesse;
- metodologie di ricerca di laboratorio, strumenti di modellazione ed elaborazione dati;
- tecniche di valutazione di fattibilità tecnico economiche;
- tecniche di progettazione, realizzazione e gestione di impianti di laboratorio e pilota;
- metodologie di gestione dei progetti di ricerca;
- metodologie per la stesura e la gestione dei brevetti.

Formattato: Colore carattere:
Automatico

Formattato: Colore carattere:
Automatico

12. Supporti Generali

- tecniche di ingegnerizzazione e ottimizzazione dei servizi offerti;
- conoscenza in materia immobiliare, di archiviazione e di gestione delle facility (spazi, impianti di servizio, vigilanza, etc.);
- modalità di gestione e controllo dei contratti;
- normative inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- normative in materia di rapporti con gli enti pubblici.

13. Contrattualistica Commerciale e Negoziati Internazionali

- conoscenza degli standard contrattuali (joint ventures, accordi con Stati stranieri, ecc.);
- tecniche di negoziazione commerciale.

Nuovo testo contrattuale

14. Commerciale e Marketing

Promozione e Marketing

- tecniche di marketing operativo;
- conoscenza dei prodotti dell'azienda;
- tecniche di promozione (fiere, campagne pubblicitarie, cataloghi informativi sui prodotti aziendali, etc.).
- tecniche di coordinamento delle attività promo-pubblicitarie avviate con agenzie esterne specializzate;
- metodi di valutazione e controllo dei ritorni commerciali delle iniziative definite ed implementate.

Vendite

- tecniche di programmazione delle vendite;
- tecniche di pricing, contrattualistica e costruzione dell'offerta;
- conoscenza tecnica dei prodotti dell'azienda;
- conoscenza della rete distributiva e del mercato di riferimento;
- tecniche di comunicazione verbale, telefonica, scritta

Formattato: Colore carattere:
Automatico

Assistenza Tecnica Prodotti e Servizi Post-Vendita

- conoscenza tecnica dei prodotti dell'azienda;
- conoscenza dei mercati di riferimento;
- tecniche di analisi di mercato;
- metodi e tecniche di negoziazione.

15. Attività tecniche di realizzazione e mantenimento assets

- conoscenza delle caratteristiche tecniche degli assets aziendali di interesse del business (strutture di produzione, impianti rete, impianti di stoccaggio e movimentazione) e delle attività tecnico immobiliari collegate;

Nuovo testo contrattuale

- modalità di coordinamento/integrazione delle attività tecniche (progettazione/ realizzazione/manutenzione/acquisti/appalti) volte a garantire l'efficienza e lo sviluppo degli assets aziendali;
- metodologie di coordinamento e controllo dei progetti e delle realizzazioni affidate ad imprese esterne.

16. Logistica e trasporti

Logistica downstream

- metodologie di programmazione operativa e gestione dei sistemi di trasporto via terra;
- tecniche di gestione delle strutture logistiche: depositi di stoccaggio, serbatoi e impianti (procedure di avviamento / fermata / bonifica);
- modalità di movimentazione e stoccaggio greggi e prodotti e relative tecniche di ottimizzazione delle disponibilità e delle scorte;
- tecniche e metodologie di analisi chimiche;
- tecniche di analisi degli elementi finanziari connessi al processo logistico;
- conoscenza delle caratteristiche tecniche e contrattuali relative alle tipologie di trasporto via terra dei prodotti petroliferi;
- metodologie di controllo operativo stoccaggi;
- conoscenza relativa all'impiantistica di sicurezza.

Distribuzione Gas

- metodologie di programmazione operativa, dispacciamento e misura del trasporto gas;
- tecniche di realizzazione e gestione delle reti di distribuzione secondaria;
- tecniche di coordinamento e controllo delle attività di esercizio dei gasdotti e delle centrali di spinta e di stoccaggio.

Trasporto con oleodotti

- tecniche di programmazione operative del trasporto con oleodotti;
- tecniche di coordinamento e controllo delle attività operative gestionali per il trasporto con oleodotti di greggio e di prodotti petroliferi.

Nuovo testo contrattuale

Trasporti marittimi

- tecniche di programmazione operativa dei trasporti via mare;
- conoscenze dei contratti di trasporto e noli;
- tecniche di coordinamento e controllo delle attività operative e gestionali per il trasporto marittimo di greggio, di prodotti e di gas naturale liquefatto;

17. Produzione e Manutenzione

Produzione Petrolifera

- conoscenza dei prodotti e dei processi di produzione;
- tecniche di programmazione della produzione e degli assetti di stabilimento;
- tecniche di gestione e controllo della produzione;
- conoscenza operativa macchine/apparecchiature/strumenti;
- conoscenza del lay-out degli impianti;
- tecniche di funzionamento degli impianti di raffinazione e blending lubrificanti;
- conoscenze inerenti il trattamento di effluenti/fluidi in-out, le discariche, le aree comuni e il controllo dei consumi energetici;
- conoscenza dei processi di corrosione e delle tecniche di analisi dei prodotti;
- conoscenza relativa all'impiantistica di sicurezza.

Produzione di Energia Elettrica

- conoscenza dei prodotti e dei processi di produzione;
- tecniche di programmazione della produzione e degli assetti di stabilimento;
- tecniche di gestione e controllo della produzione;
- conoscenze inerenti le centrali termoelettriche, la produzione di energia elettrica, vapore, gas.

Manutenzione Impianti

- conoscenze di ingegneria di manutenzione (ispezioni e collaudi impianti);

Nuovo testo contrattuale

- conoscenze impiantistiche di natura meccanica, elettrica, edile e della relativa strumentazione;
- tecniche di pianificazione e programmazione dei lavori;
- metodi di controllo dei lavori delle imprese esterne;
- conoscenza relativa all'impiantistica di sicurezza.

Tecnologia di Processo

- tecniche di automazione impianti e controllo avanzato;
- tecniche per la definizione di soluzioni ingegneristiche del processo che caratterizza l'impianto (definizione e ottimizzazione degli schemi di flusso, bilancio materiali e termico dei sistemi primari).

18. Esplorazione e Produzione Idrocarburi

Servizi Specialistici di Geologia

- metodologie per la ricerca geologica di bacini sedimentari;
- conoscenza delle attività professionali e specialistiche di supporto allo sviluppo dei giacimenti, alle attività di produzione e gestione campi, nonché alla attività di perforazione;
- conoscenza di sedimentologia, geochemica, geologia del sottosuolo geologia strutturale, petrografia, geodinamica, stratigrafia e petrofisica;
- conoscenza di meccanica delle rocce e geodinamica;
- tecniche di acquisizione e valutazione dei dati;
- tecniche di studi e modellistica.

Servizi Specialistici di Geofisica

- metodologie per la ricerca geofisica di bacini sedimentari e tecniche di sperimentazione;
- tecnica di elaborazione e di acquisizione di dati sismici e geofisici (sismica del pozzo, sismica del giacimento, stratigrafia sismica);
- conoscenza di cartografia, topografia, geodesia e indagini geofisiche.

Esplorazione Idrocarburi

Nuovo testo contrattuale

- conoscenza delle attività professionali e gestionali per l'impostazione, la realizzazione e la conduzione operativa delle iniziative esplorative;
- metodi esplorativi e tecniche di ricerca mineraria (interpretazione dei dati geofisici e geologici);
- gestione di progetti di esplorazione idrocarburi e titoli minerari.

Area Pozzo

- conoscenza delle attività professionali, specialistiche e gestionali per la fornitura di servizi di perforazione, completamenti, workover e wireline relativi a progetti esplorativi, di sviluppo e produzione;
- conoscenza delle principali tecnologie inerenti l'area pozzo;
- gestione e conduzione delle attività operative in cantiere.

Giacimenti e Reservoir Management

- conoscenza delle attività professionali, specialistiche e gestionali a supporto dei progetti di sviluppo e delle attività di produzione e gestione campi;
- conoscenza di ingegneria del petrolio nonché di modellistica dei giacimenti;
- metodologie per lo studio, la valutazione e la coltivazione dei giacimenti;
- determinazione delle capacità produttive e delle modalità di sfruttamento dei campi.

Produzione Idrocarburi

- tecniche di gestione di campi e pozzi in produzione;
- tecniche di esercizio di impianti di trattamento di idrocarburi liquidi o gassosi finalizzato alla separazione da elementi non utilizzabili (acqua, H₂S) oppure al trasporto verso impianti di raffinazione o verso la rete di metanodotti;
- tecniche di manutenzione degli impianti.

Nuovo testo contrattuale

19. Ingegneria e Costruzioni

Ingegneria

- tecniche di definizione e progettazione di soluzioni ingegneristiche (criteri e specifiche di progettazione) relative ai singoli sistemi che compongono gli impianti di trattamento di olio e gas e alle strutture offshore;
- metodologie e tecniche per la pianificazione dei progetti;
- tecniche di gestione delle commesse;
- aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti;
- metodologie tecniche di analisi dei dati e archiviazione dei progetti.

Costruzione

- tecniche e metodi per la costruzione in cantieri di impianti, condotte e strutture offshore;
- tecniche di gestione delle commesse;
- tecniche di collaudo.

Realizzazione Grandi Impianti e Opere

- tecniche di project management;
- tecniche di esecuzione e coordinamento della realizzazione degli impianti, sistemi per il trasporto fluidi e gas e delle grandi opere infrastrutturali;
- conoscenza delle normative inerenti.

Perforazione

- conoscenze di tecnologia meccanica, elettrostrumentale e di impiantistica di sicurezza;
- pianificazione e programmazione lavori;
- gestione attività operative in cantiere;
- conoscenza tecnologie area pozzo.

Nuovo testo contrattuale

Manutenzione

- tecniche di project management;
- tecniche di gestione delle commesse;
- tecniche di pianificazione attività manutentive;
- metodologia del processo manutentivo
- conoscenze impiantistiche di natura meccanica, elettrica, strumentale
- conoscenza relativa all'impiantistica di sicurezza.

Nuovo testo contrattuale

Abbinamenti aree professionali - ruoli

Area Professionale		Categoria			
		2	3	4	5
1	Amministrazione Finanza e Controllo	coordinatore/specialista contabilità; esperto/specialista attività (controllo di gestione, assicurativo, amministrazione, finanza di progetto, internal audit, ecc.); coordinatore di processo operativo; specialista di processo/attività	analista (amministrazione, finanza, contabilità, internal audit ecc.); addetto analisi ed elaborazione dati attività varie; addetto controllo gestione; addetto intermediazione mobiliare e amministrazione titoli, gestione fondi, ecc.; analista di processo operativo	addetto attività amministrative (contabilità, finanza, back office amministrativo, ecc.); addetto gestione incassi/crediti; addetto processo operativo	addetto compiti amministrativi
2	Pianificazione	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
3	Immagini e Relazioni Esterne	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
4	Personale e Organizzazione	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
5	Informatica e Telecomunicazioni	consulente area applicativa; specialista architettura applicativa; specialista di analisi funzionali; specialista architettura sistemi	data administrator; analista tecnico/funzionale; sistemista tecnico; tecnico CED	addetto programmi ed analisi	addetto attività di supporto operativo; addetto procedure utente
6	Salute, Sicurezza e Ambiente	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie; tecnico sicurezza	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
7	Sistemi di Qualità	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
8	Affari Generali	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
9	Approvvigionamento Materiali e Servizi	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
10	Approvvigionamento e Trading Materie Prime e Prodotti	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
11	Ricerca e Sviluppo	esperto/specialista attività (ricerca, processo, prodotti, impianti, licenze e brevetti); tecnologo; specialista progetti di ricerca	tecnico di laboratorio; tecnico polivalente impianti pilota; addetto progetti di ricerca	analista analisi complesse; conduttore impianti pilota	analista di laboratorio; operatore impianti pilota
12	Supporti Generali	specialista settori tecnici; specialista gestione contratti e commerciale; specialista attività immobiliari; specialista impianti tecnici; specialista servizi	tecnico appalti e contabilità lavori; tecnico impianti e manutenzione; tecnico di laboratorio; tecnico servizi	assistente lavori; coordinatore operativo; operatore specialista di manutenzione	supporto segretariale; addetto caricamento e trattamento dati; conducente automezzi; autista; addetto servizi generali; addetto attività di supporto operativo; operatore di manutenzione
13	Contrattualistica Commerciale e Negoziati Internazionali	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo

14	Commerciale e Marketing	promotore sviluppo rete; promotore vendite rete/extrarete; specialista attività commerciali; tecnologo di costruzione/manutenzione P.V.; esperto settori commerciali (mkt-tariffe); esperto commerciale/attività di vendita; esperto attività di contatto; coordinatore commerciale/attività di vendita	addetto attività commerciali; venditore rete/extrarete; tecnico costruzione/manutenzione P.V.; addetto settori commerciali; addetto attività di contatto	operatore commerciale; operatore attività di contatto	addetto attività di supporto operativo
15	Attività Tecniche di Realizzazione e Mantenimento Assets	esperto settori operativi; esperto settori tecnici e specialistici	tecnico operativo; tecnico settori specialistici; tecnico realizzazioni (lavori/servitù)	coordinatore di specializzazione; specialista polifunzionale di impianto (elettro/meccanico/strumentale); operatore specialista di manutenzione e di linea	addetto attività di supporto operativo; addetto di centro; operatore polivalente
16	Logistica e Trasporti	supervisore attività tecnico-operative-fiscali; analista supply/lavorazioni	addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, ecc.; tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in turno)	addetto documentazione spedizioni/attività spedizioni GPL; coordinatore operativo deposito/GPL (anche in turno); autista trasporto e consegna carburanti/aviorifornitore	operatore deposito/ oleodotto
17	Produzione e Manutenzione	tecnologo di processo; tecnologo di manutenzione/ispezione; capoturno di attività complesse di produzione	tecnico coordinamento lavori; tecnico ispezione collaudi; capoturno di raffineria; consollista in turno di attività complesse di produzione; tecnico di laboratorio; tecnico di ricerca; tecnico sicurezza	assistente lavori; operatore esercizio polifunzionale; consollista/quadrista anche in turno; specialista manutenzione; analista analisi complesse	operatore di esercizio; operatore di manutenzione; analista di laboratorio
18	Esplorazione e Produzione Idrocarburi	specialista area tecnica (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); supervisor perforazione e completamenti; specialista controllo impianti; capo centrale	tecnico/analista (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); assistente lavori; tecnico di laboratorio; assistente cantieri di area pozzo; assistente wire-line; capo squadra produzione; tecnico sicurezza	addetto elaborazione dati (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); operatore sala controllo; operatore di produzione; operatore quadrista caldaie; operatore di laboratorio; addetto squadra wire line	addetto caricamento e trattamento dati (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); operatore di centrale
19	Ingegneria e Costruzioni	specialista di attività; deputy superintendent; gestore contratto appalto; supervisore lavori; project engineer; coordinatore attività di manutenzione; coordinatore planning e cost control; capo sonda	tecnico di programmazione/controllo costi; acquirente beni e servizi; expediter/inspector; tecnico progettista discipline ingegneristiche/tecnologie di base; tecnico laboratorio; tecnico di manutenzione; coordinatore manutenzione asset; pianificatore di manutenzione; assistente di cantiere/sonda/fase; tecnico elettronico	progettista discipline ingegneristiche/tecnologie di base; capo squadra (saldatura, lavori meccanici, lavori elettrici, collaudi); addetto supervisore lavori cantiere/sonda/fase; capo perforatore; elettromeccanico; addetto attività di manutenzione;	collaudatore; saldatore montatore; tubista/carpentiere; operatore side boom; operatore mezzi movimentazione terra; meccanico/elettricista; perforatore; pontista; operatore passo; supporto di manutenzione

Nuovo testo contrattuale

Art. 8

Contratto di inserimento

Tenuto conto dell'accordo interconfederale in materia dell'11 febbraio 2004, che viene espressamente richiamato, nel confermare la volontà di promuovere l'adozione di tutti gli strumenti che non solo garantiscano l'adeguamento delle capacità e delle competenze professionali al contesto aziendale, ma che tengano anche conto delle prospettive e delle esigenze del mondo del lavoro, si conviene sulla esigenza di avvalersi della nuova tipologia contrattuale dell'inserimento.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Il progetto individuale dovrà prevedere: l'indicazione dell'inquadramento e del trattamento economico e normativo, la descrizione dell'attività da svolgere, l'unità e la sede nel cui ambito viene inserito il lavoratore, il tipo e la quantità di formazione di cui lo stesso sarà destinatario, il *tutor* aziendale di riferimento, la durata del contratto. Si riporta, a titolo esemplificativo, nel modulo allegato (Allegato A), il fac-simile di progetto individuale di inserimento che contiene tutti gli elementi essenziali e che dovrà essere utilizzato dall'azienda, quale parte integrante del contratto di inserimento.

Le Parti stabiliscono che il contratto di inserimento avrà durata di 12 o 18 mesi.

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale, spetta a lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il contratto di inserimento.

Il periodo di prova sarà uguale a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di inserimento che agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il *tutor* aziendale - come individuato nel progetto individuale di inserimento relativo a ciascun lavoratore - sarà in possesso di formazione e di competenze adeguate e seguirà il lavoratore per tutta la durata del rapporto.

Inoltre, al fine di promuovere l'effettiva qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, l'azienda garantirà almeno 40 ore di formazione per i contratti di inserimento che abbiano una durata di 12 mesi e almeno 60 ore di formazione per i contratti di inserimento che abbiano una durata di 18 mesi. Le ore di formazione ricomprendono anche quelle in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In ogni caso, la formazione svolta durante l'esecuzione del rapporto di lavoro verrà registrata, a cura dell'azienda, nel libretto formativo.

Nuovo testo contrattuale

I lavoratori assunti con contratto di inserimento potranno iscriversi al Fondo di previdenza complementare e al Fondo integrativo sanitario.

In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo del contratto di inserimento verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente accordo, si rinvia al contratto collettivo nazionale di lavoro ed agli accordi aziendali vigenti.

Con cadenza annuale, nell'ambito della tematica sull'evoluzione dell'occupazione, prevista dalla Parte I - punto b) del CCNL, verranno fornite informazioni circa l'andamento dei contratti di inserimento conclusi, facendo riferimento alla durata, al numero, alle qualifiche interessate nonché alla percentuale di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento o di reinserimento potrà avvenire solo se vengono mantenuti in servizio almeno i due terzi dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Con riferimento specifico al reinserimento le Parti rinviano al livello aziendale/locale l'individuazione di tutte le modalità che consentano la realizzazione dell'obiettivo condiviso di massimizzare la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Nuovo testo contrattuale

Allegato A

Roma, lì

Oggetto: PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO (art. 55 d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30)

La sottoscritta _____ con sede legale in _____, via _____, iscritta al Registro delle Imprese di _____, al n. _____, Codice fiscale _____, Partita IVA _____, Repertorio Economico Amministrativo n. _____ - propone, ai sensi delle norme indicate in oggetto, il seguente progetto di contratto di inserimento per un lavoratore da inserire nella Direzione YX ufficio XY della sede/stabilimento di _____.

A tal fine la Società espone quanto segue:

- CCNL applicato: Energia e Petrolio
Responsabile da contattare: Tutor aziendale, _____;
- Luogo di assunzione: _____;
- Durata: XX mesi;

Periodo di formazione Le attività teorico-pratiche previste dall'iter formativo potranno svolgersi sia presso la sede aziendale, sia presso le sedi operative delle Società del Gruppo.

- prova: XX mesi (come da CCNL);
Orario di lavoro settimanale: _____ (come da CCNL);
Mansioni da svolgere: quelle inerenti la qualifica da conseguire (Specificare);
- Inquadramento iniziale e finale: categoria CCNL per gli addetti _____;

Le ore complessive di formazione saranno pari a XXX.

CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Il progetto prevede l'assunzione di una risorsa da inserire nell'ambito delle Strutture Organizzative della Società _____ sede di _____, per le quali è richiesto uno dei seguenti titoli di studio:

Nuovo testo contrattuale

.....

E' inoltre richiesta una buona conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni Windows-Office.

L'inquadramento iniziale sarà la categoriadel CCNL del settore Energia.
La qualificazione professionale da conseguire al termine del corso sarà quella contenuta nella declaratoria (specificare) prevista per la categoria dal medesimo CCNL, che conserverà anche al momento dell'eventuale trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento sarà di XY mesi.

PROGRAMMA DI INSERIMENTO E FORMAZIONE

Le attività teorico-pratiche previste dall'iter formativo potranno svolgersi sia presso la sede aziendale, sia presso le sedi operative delle società.

Il programma di formazione è suddiviso in parte generale e parte speciale. Queste due parti si alterneranno continuamente integrandosi a vicenda.

La formazione generale segue uno schema comune per tutte le adibizioni professionali, poiché riguarda obiettivi formativi che hanno valore di base per lo sviluppo delle attività di business in senso ampio.

L'attività formativa di cui trattasi viene attuata in modo non esclusivamente dipendente dalle specifiche funzionalità operative assegnate, nell'ambito di logiche formative finalizzate più alla acquisizione di flessibilità e competenze, che rivolte a soddisfare immediate necessità operative.

Parte generale:

- seminari istituzionali; introduzione alla società;
- struttura organizzativa aziendale; ruoli interaziendali nelle aree di business;
- strategie organizzative;

- diritti e doveri del lavoratore: l'attività sindacale nelle unità di lavoro;
- le relazioni sindacali;
- codice di comportamento aziendale;

Nuovo testo contrattuale

Prevenzione degli infortuni

aspetti informativi sull'ambiente di lavoro;
aspetti normativi;
principi pratici e criteri di comportamento;
sicurezza oggettiva e soggettiva;

Disciplina del rapporto di inserimento

rapporto di lavoro: i principali contenuti della disciplina legislativa e contrattuale;
previdenza ed assistenza: gli aspetti principali;
elementi costitutivi della busta paga e del costo lavoro.

Parte speciale:

In considerazione dell'area di inserimento del nuovo assunto, vengono di volta in volta valutate quali conoscenze rivestano maggior interesse in funzione dell'attività lavorativa da compiere.

In quest'ottica, si tiene conto sia degli obiettivi di qualificazione che il progetto di inserimento si prefigge, sia delle necessità aziendali di gestione delle risorse umane e del perseguimento degli obiettivi aziendali.

Sono previsti corsi formativi finalizzati all'acquisizione di know-how specialistico (Specificare quali).

La formazione pratica verrà, inoltre, soddisfatta mediante l'affiancamento al tutor aziendale.

Alle risorse interessate, verranno messe a disposizione i seguenti strumenti di lavoro:

personal computer e stampante;
posta elettronica ed Internet;
strumenti correlati (cd-rom, banche dati, ecc.);

Firma Azienda

Firma Lavoratore

La valutazione della professionalità (Inquadramento e CREA)

Trascorsi tre mesi dalla assegnazione a mansioni di categoria superiore il lavoratore sarà inquadrato nella categoria spettante con posizionamento contestuale al 1° livello di CREA. Successivamente, trascorsi 6 mesi dalla attribuzione del nuovo inquadramento, si procederà all'apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del livello effettivo di CREA.

* * * *

Per la prima volta in un Contratto Collettivo, anziché il tradizionale approccio di inquadramento delle posizioni professionali si è costruito un sistema per l'apprezzamento dell'apporto del singolo lavoratore.

A distanza di cinque anni è quindi fortemente sentita la necessità di un'analisi critica che consenta di operare le necessarie messe a punto, nel convincimento che la scelta fondamentale, rimasta tutt'ora un'esperienza unica, è valida e, che l'identificazione delle difficoltà incontrate, rappresenterà un ulteriore stimolo per proseguire e migliorare.

L'esigenza che si ravvisa è quella di disporre di dati significativi, che consentano di andare oltre le sensazioni soggettive, sulla portata complessiva del fenomeno.

Altro punto fondamentale è rappresentato dall'aspetto relazionale. Mentre c'è consapevolezza e consenso sul fatto che i meccanismi relazionali tra aziende e sindacati dei tradizionali sistemi classificatori non sono più funzionali al nuovo sistema, ancora non si è consolidata un'esperienza diffusa di relazioni adeguate ad un sistema diverso e più complesso.

Infine è precisa volontà delle parti, affrontare l'intero processo con il chiaro obiettivo di avanzare ulteriormente nella valorizzazione dell'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore, accresciuto anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi.

Sulla base di questa premessa si concorda il seguente programma:

- 1) viene costituita una Commissione paritetica composta da n. 18 elementi che avrà la responsabilità di realizzare i punti successivi
- 2) entro il mese di Maggio 2006 si definirà una procedura standard per il modello relazionale

Tale elaborazione dovrà realizzare due obiettivi:

- a) fornire un riferimento per il miglioramento del flusso relazionale, che liberamente le parti svilupperanno a livello aziendale
- b) disporre di dati omogenei che, una volta consolidati, consentiranno di disporre del quadro complessivo della situazione

Il tempo per lo svolgimento ordinato del processo a livello aziendale, il consolidamento dei dati, la messa a punto e le necessarie verifiche, va ragionevolmente stimato in 6-8 mesi.

Il rapporto sarà pertanto disponibile per il 1° gennaio 2007

- 3) Nel frattempo, e non appena definita la procedura standard relazionale cui al punto precedente, la commissione affronterà un altro tema cruciale del progetto:

“La differenza tra gli elementi C e R ed i livelli all’interno delle categorie dei tradizionali impianti classificatori”

Anche prima dei risultati dell’indagine sistematica alcune considerazioni possono però essere anticipate:

- la necessità di una svolta culturale rispetto ad un sistema consolidato e diffuso
- le inevitabili difficoltà connesse al fatto di dover conciliare continuità col vecchio sistema (vedi aggancio automatico) con una forte innovazione; difficoltà che, pur attenuate da una applicazione graduale, non sono ancora completamente assorbite e superate

La Commissione avrà pertanto il compito di:

- riesaminare criticamente l’impianto esistente, anche nella sua formulazione letterale, per rimuovere *da subito* involontari accostamenti tra le definizioni dei fattori C e R e l’inquadramento nelle categorie
- formulare *ipotesi* e definire progetti-tipo per favorire la corretta informazione ed il massimo livello di condivisione tra tutti gli attori del sistema: lavoratori, strutture sindacali e dirigenza aziendale
- analizzare declaratorie e ruoli

- 4) Nel gennaio del 2007, sulla base delle risultanze scaturite dalle azioni previste ai punti precedenti, si procederà a formulare un documento di sintesi per consentire alle parti stipulanti di definire entro marzo 2007 gli adeguamenti realizzabili anche 6 mesi prima del rinnovo intermedio del CCNL previsto per il 1.1.2008.

- 5) Le risultanze del lavoro svolto andranno integrate con l’obiettivo, già condiviso dalle parti, di modificare la distribuzione dei pesi tra i fattori oggettivi (C e R) e quelli soggettivi (E e A). Nel convincimento che in un progetto che mette al centro l’apprezzamento del lavoratore, la naturale evoluzione sia rappresentata dall’ulteriore spostamento, a favore degli

elementi soggettivi, della valorizzazione del livello complessivo del CREA e del suo collegamento al livello salariale.

Particolare attenzione sarà dedicata al fatto che lo sviluppo del progetto comporti momenti certi di scambi informativi e di condivisione degli obiettivi. A tal proposito si ravvisa l'opportunità che durante il percorso indicato ci sia una prima fase di confronto a livello locale con le RSU per validare e condividere la procedura definita prima di procedere alla raccolta dei dati. Processo analogo sarà seguito per un esame congiunto delle risultanze delle singole unità produttive prima del consolidamento dei dati a livello nazionale.

Le due occasioni mirate di incontro tra le parti sono inoltre funzionali ad un miglioramento del livello di comprensione e condivisione dell'evoluzione applicativa del sistema, finalizzato a contribuire in maniera sinergica allo sviluppo dell'impresa e del livello professionale dei lavoratori.

D.LGS 66/2003

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 17, comma 1 del D.Lgs 66/2003, si conviene che nelle fattispecie indicate all'art. 22 per i lavoratori turnisti nelle situazioni d'emergenza (di natura ambientale, impiantistiche e di cambio turno) il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore. Ulteriori accordi, coerenti con la presente intesa, saranno realizzati al livello aziendale. Sono fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Nuovo testo contrattuale

ART. 24

Organizzazione del lavoro in turni continui ed avvicendati

Alla luce delle migliori esperienze, anche internazionali, si ritiene che da una più moderna organizzazione possano derivare vantaggi sia in termini di efficienza aziendale che di opportunità di accrescimento dell'apporto professionale dei lavoratori.

Coerentemente con quanto già delineato all'interno del sistema classificatorio, si vanno pertanto sviluppando nuovi modelli organizzativi.

Di pari passo con ciò, si ritiene che le procedure di pianificazione dei turni possano consentire l'effettiva realizzazione degli orari annui, la regolare fruizione delle ferie, la sistematica realizzazione dei piani di formazione e di addestramento, la fruizione dei permessi previsti dalle leggi e dal contratto e dei recuperi a vario titolo maturati.

Per la realizzazione di tali obiettivi, funzionali sia alle esigenze di produttività che alla riduzione degli inevitabili disagi del lavoro in turno, è ritenuto fondamentale che anche i tassi di assenteismo si vadano a collocare nei limiti fisiologici.

Alla luce di quanto sopra, si conviene che, al verificarsi delle variazioni organizzative e delle circostanze sopra richiamate, verranno definiti in sede aziendale con la RSU gli schemi di turnazione delle squadre al fine dell'applicazione dell'orario contrattuale annuo di lavoro con i relativi riposi e che gli organici faranno riferimento ai seguenti parametri:

- Ferie 10%
- Assenteismo (malattia ed infortunio) 3% - 3.5%
- Addestramento e formazione 2-3%
- Permessi e recuperi a vario titolo 2%

La puntuale applicazione delle indicazioni del presente articolo rappresenta un riferimento fondamentale per consentire la pianificazione aziendale ed il godimento dei diritti dei lavoratori. Nello spirito di quanto sopra si precisa che i rimpiazzi dei lavoratori turnisti saranno inseriti negli organici con quattro mesi di anticipo per consentire i necessari addestramenti.

Nuovo testo contrattuale

Nota

Per consentire la fruizione delle spettanze ferie individuali è necessario che nella programmazione dei turni vengano sistematicamente pianificati:

- il periodo continuativo cosiddetto “estivo” che coincide con l’adozione di schemi di turno conseguenti definiti con la RSU
- l’inserimento nella pianificazione dei restanti periodi delle altre giornate di ferie

Art. 25 Maggiorazione Turni

Maggiorazione turni notturni a decorrere dal 1/7/2006 le percentuali del feriale vengono elevate dal 28% al 30% e quelle del festivo dal 35% al 40%.

Nuovo testo contrattuale

ART. 29

Conto ore individuale

Nel conto ore confluiscono le prestazioni straordinarie per essere fruite in forma di riposo compensativo, collettivamente o individualmente entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'utilizzazione delle ore accantonate, come riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

I lavoratori potranno utilizzare i recuperi per motivi personali e per attività formative secondo quanto previsto dalle relative norme contrattuali.

Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.

A livello aziendale verranno svolti incontri a cadenza trimestrale finalizzati al monitoraggio del conto ore ed all'individuazione di iniziative tese a consentirne la fruizione.

Semestralmente, le parti stipulanti verificheranno l'andamento del conto ore per settori di attività. In tale occasione, con riferimento alle casistiche sotto riportate, da ritenersi eccezionali sia per la tipologia che per le dimensioni:

- nuovi impianti (progettazioni, costruzioni, addestramento, messa in esercizio)
- attività prestate in realtà nazionali od estere in cui l'orario normale seguito sia diverso da quello del settore energia
- grandi manutenzioni pluriennali
- eventi eccezionali (es. cambiamento di sistemi operativi, gestionali, ed amministrativi)

le parti congiuntamente alle strutture territoriali/RSU ed aziende interessate, valuteranno l'opportunità di procedere allo svuotamento del conto ore anche con pagamenti integrali o parziali.

Alla luce delle esperienze maturate ed in considerazione anche degli avanzamenti registrati sulla regolamentazione complessiva della partita degli orari, così come previsto dall'art. 24(Organizzazione del lavoro in turni continui ed avvicendati), le Parti decidono di affidare al livello locale la possibilità di realizzare le intese sperimentali finalizzate al pagamento nel mese di competenza dello straordinario.

Si confida che la sperimentazione possa portare ad una definitiva ridefinizione dell'istituto in occasione del rinnovo del CCNL. A tale scopo le parti si incontreranno con cadenza annuale per il monitoraggio dei risultati della sperimentazione.

Eventuali modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della normativa del conto ore saranno valutate a livello aziendale.

Nuovo testo contrattuale

ART. 30

Giorni festivi

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) Le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;
- b) Le seguenti festività:
 - Capodanno (1° gennaio)
 - Epifania (6 gennaio)
 - Lunedì di Pasqua
 - Anniversario della Liberazione (25 aprile)
 - Festa del Lavoro (1° maggio)
 - Festa della Repubblica (2 giugno)
 - Assunzione (15 agosto)
 - Ognissanti (1° novembre)
 - Immacolata Concezione (8 dicembre)
 - S. Natale (25 dicembre)
 - S. Stefano (26 dicembre)
- c) il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, o la giornata sostitutiva concordata aziendalmente per quelle località nelle quali la festività del Santo Patrono coincida normalmente con una delle festività di cui alla lettera b).
- d)

Qualora una delle festività previste alle lettere b) e c) coincida con la domenica, ai lavoratori giornalieri e ai turnisti di tipo B va corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, l'importo di un venticinquesimo della retribuzione mensile.

Il trattamento di cui sopra verrà corrisposto anche ai lavoratori addetti ai turni di tipo A e C, fermo restando che non è dovuto compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere b) e c) con il giorno di riposo previsto dagli schemi di turno.

Nelle giornate del 24 dicembre e 31 dicembre l'orario di lavoro per i soli lavoratori giornalieri sarà limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Per i lavoratori non turnisti le prestazioni eventualmente richieste oltre tale termine vengono considerate come lavoro straordinario feriale.

Nuovo testo contrattuale

Per i lavoratori turnisti, quando vi sia prestazione per le intere giornate del 24 e 31 dicembre, quattro delle ore lavorative vengono convenzionalmente considerate come straordinarie diurne feriali, per ciascuno dei turni della giornata medesima. Le festività di cui alle lettere b) e c) saranno integrate, modificate e sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Norma transitoria, *riferita ai lavoratori giornalieri a cui si applicava il CCNL Energia Eni*, in servizio alla data di sottoscrizione del contratto 14.3.2002:

Il lavoratore ha diritto a:

- una giornata di riposo aggiuntivo
- pagamento di un venticinquesimo della retribuzione mensile nel mese di novembre.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, si conviene che la norma viene estesa anche ai lavoratori turnisti a cui si applicava il CCNL Energia ENI in servizio alla data del 14/3/2002 che escano dal turno per esigenze aziendali o per malattia

Nuovo testo contrattuale

ART. 31

Ferie

I lavoratori hanno diritto a fruire di un periodo annuale di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, come di seguito specificato:

per anzianità fino a 10 anni:

- 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi;

per anzianità oltre 10 anni:

- 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.

Di norma le ferie saranno godute nell'anno di maturazione.

Nel caso *eccezionale*, in cui l'effettivo godimento delle ferie non si esaurisca nello stesso anno di maturazione, ~~è ammessa la possibilità di fruire delle stesse entro 30 il residuo dovrà essere necessariamente esaurito entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.~~

A livello aziendale ~~per tanto~~ entro i sei mesi dal termine dell'anno ~~successivo a quello~~ di maturazione, ~~sarà realizzata la relativa programmazione~~ verranno definiti i relativi programmi per garantire il rispetto della normativa vigente.

~~La predetta normativa si applica alle ferie maturate a partire dall'1.1.2000.~~

La giornata del sabato viene considerata non lavorativa agli effetti delle ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 30 non sono computabili come giornate di ferie.

Il periodo di fruizione delle ferie dell'anno viene programmato di comune accordo, in relazione alle specifiche esigenze produttive e di servizio delle singole unità.

Tuttavia, in caso di particolari cadenze di festività in cui non si raggiungano le dimensioni minime per l'espletamento dell'attività lavorativa ordinaria, oppure di temporanee riduzioni del carico di lavoro o di forzosa sospensione dell'attività per cause non dipendenti da volontà dell'azienda, potrà risultare opportuno ricorrere a livello di unità organizzativa a periodi di ferie collettive, di concerto con la RSU.

Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo e, su richiesta del lavoratore, almeno due settimane saranno consecutive.

Nuovo testo contrattuale

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta

~~Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie, tuttavia in caso di obiettivo e giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie va~~ compensato con una indennità sostitutiva commisurata a tante quote giornaliere (ventunesimi) della retribuzione quante sono le giornate di ferie non fruiti.

~~In caso di licenziamento o di dimissioni, ai lavoratori spetta il pagamento delle ferie non fruiti in proporzione ai dodicesimi maturati.~~ Le frazioni di dodicesimo pari o superiori a mezzo mese vanno considerate come mese intero, quelle inferiori vanno trascurate.

Gli eventuali periodi di assenza per malattia o infortunio vengono considerati utili ai fini della maturazione delle ferie nel limite dei primi sei mesi.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di malattia o infortunio, sopraggiunti durante il periodo di godimento delle ferie, che comportino il ricovero ospedaliero, il periodo della suddetta malattia o infortunio non sarà computato nel numero dei giorni di ferie fruiti. *Non sarà computato nel numero dei giorni di ferie fruiti anche la malattia con una prognosi non inferiore a sette giorni risultante da regolare certificazione.*

Il periodo di ferie non può coincidere con quello di preavviso.

Norma transitoria,

riferita ai lavoratori a cui si applicava il CCNL Petrolio Privato, in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL 14.3.2002 :

In deroga a quanto sopra, il lavoratore continuerà a maturare la spettanza di ferie individuali con la seguente articolazione:

- 20 giorni lavorativi dal 1° al 10° anno di servizio;
- 23 giorni lavorativi dall'11° al 18° anno di servizio;
- 27 giorni lavorativi oltre il 18° anno di servizio.

Art. 34

La definizione della parte economica del rinnovo contrattuale si trova a dover rispondere alle legittime aspettative di miglioramento salariale dei lavoratori, collegate sia ad anomali incrementi dei prezzi, in particolare nel settore dei servizi, che alla congiuntura economica favorevole del settore.

Nel contempo per le aziende è fondamentale disporre di elementi di certezza per programmare i rilevanti investimenti che sono necessari per assicurare al paese le forniture energetiche in un quadro di compatibilità ambientale.

In coerenza con quanto sopra le parti convengono di unificare per la durata quadriennale del CCNL il valore del salario di riferimento.

INCREMENTI IN EURO DEL TRATTAMENTO CONTRATTUALE

1.04.2006

1.01.2007

1.05.2007

Cat .	Livello	1.04.2006		1.01.2007		1.05.2007		TOTALE
		Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	
	C.R.E.A.							
1	5	55,27		49,74		35,92	25,00	165,93
	4	55,27		49,74		35,92	20,00	160,93
	3	55,27		49,74		35,92	15,00	155,93
	2	55,27		49,74		35,92	10,00	150,93
	1	55,27		49,74		35,92	5,00	145,93
2	4	50,08		45,07		32,55	15,00	142,70
	3	50,08		45,07		32,55	11,25	138,95
	2	50,08		45,07		32,55	7,50	135,20
	1	50,08		45,07		32,55	3,75	131,45
3	4	45,19		40,67		29,37	14,00	129,23
	3	45,19		40,67		29,37	10,50	125,73
	2	45,19		40,67		29,37	7,00	122,23
	1	45,19		40,67		29,37	3,50	118,73
4	4	40,00		36,00		26,00	12,00	114,00
	3	40,00		36,00		26,00	9,00	111,00
	2	40,00		36,00		26,00	6,00	108,00
	1	40,00		36,00		26,00	3,00	105,00
5	4	35,11		31,60		22,82	10,00	99,53
	3	35,11		31,60		22,82	7,50	97,03
	2	35,11		31,60		22,82	5,00	94,53
	1	35,11		31,60		22,82	2,50	92,03
	0	35,11		31,60		22,82	0	89,53
6	0	30,53		27,48		19,85	0	77,86

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 30 marzo 2006 sarà erogato, un importo “una tantum” nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo 1° gennaio – 30 marzo 2006. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale. Tale importo sarà corrisposto con le competenze del mese di aprile 2006.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è, quindi, comprensivo degli stessi.

CAT	Una Tantum
1	165,81
2	150,24
3	135,57
4	120,00
5	105,33
6	91,59

Settore cantieristica ed ingegneria

Limitatamente ai primi 3 anni, l'ammontare del Minimo di categoria e del Livello di CREA per i lavoratori assunti nelle categorie 6[^], 5[^] e 4[^] sarà pari all'85,5% dei valori previsti. Data la natura dell'attività e le caratteristiche professionali dei lavoratori ai quali può essere applicata tale previsione, si esclude la possibilità della applicabilità di questa regolamentazione eccezionale ai contratti di apprendistato e di inserimento.

ART.35

Indennità di funzione

A decorrere dal 1/10/2006 l'importo verrà elevato a €175,00

Nuovo testo contrattuale

ART. 36

Aumenti periodici di anzianità

Con decorrenza 1.1.2000 il lavoratore ha diritto al compimento di ciascun biennio di effettivo servizio ad un aumento della retribuzione nelle seguenti misure:

categoria	valore unitario (Euro)
1	24,94
2	22,44
3	20,97
4	18,75
5	16,47
6	14,23

L'importo massimo maturabile a titolo di aumenti periodici di anzianità è pari a dodici volte l'importo unitario previsto per il livello di appartenenza.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del periodo di paga immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In occasione dei passaggi di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Al fine di determinare il numero degli aumenti periodici già maturati l'importo suddetto verrà diviso per il valore unitario relativo alla nuova categoria di appartenenza.

Il lavoratore avrà diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza, sino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per la nuova categoria.

La frazione di aumento periodico che si dovesse determinare nel corso del rapporto di lavoro sarà conguagliata in occasione dell'ultimo aumento periodico.

Nota:

Al personale assunto a partire dall'1/04/2002 è riconosciuto un trattamento retributivo aggiuntivo alla retribuzione tabellare di 1,5 scatti anticipati.

Norma transitoria riferita al personale in servizio alla data del 31.12.1999 che a tale data avesse maturato almeno uno scatto:

L'importo ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati alla data del 31.12.1999 in applicazione dei contratti allora vigenti resteranno acquisiti individualmente e non rivalutati.

A partire dall'1.12000 il lavoratore avrà diritto a maturare il restante numero degli aumenti biennali, sino al raggiungimento del numero massimo previsto di dodici.

Nuovo testo contrattuale

Gli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dalla data suddetta dell'1.1.2000 saranno conteggiati secondo gli importi previsti dal presente articolo.

Così come previsto al quarto punto del presente art. 36, nel caso di successivo passaggio di categoria si procederà a riproporzionare il numero degli scatti maturati in relazione al valore previsto per la nuova categoria di appartenenza.

ART. 42

Trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e con un congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto il rimborso di viaggio e di trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli, ecc.), nei limiti della normalità, previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento viene corrisposta al lavoratore una indennità di trasferimento così commisurata:

- una mensilità della retribuzione più 10/30 della retribuzione mensile medesima per ogni familiare a carico che segua il lavoratore nel trasferimento

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese, effettivamente sostenute per anticipata risoluzione del contratto di locazione dell'abitazione riconsegnata a causa del trasferimento, sempre che:

- la durata ed il relativo canone risultino da contratto regolarmente registrato;
- il contratto di durata superiore all'anno sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda oppure contenga un'espressa clausola che consenta all'Azienda stessa di subentrare in luogo del lavoratore per dare in locazione l'alloggio ad un altro lavoratore.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

Il singolo lavoratore a cui venga proposta una assegnazione contrattuale all'estero potrà farsi assistere dalla RSU per le implicazioni riguardanti la posizione professionale.

Si precisa che quanto previsto dai commi:

- 2°
- 3° - secondo periodo -
- 4° - punto b) -
- 5°
- 8°

dell'art. 52 "Trasferimenti" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

Norma transitoria per le aziende che alla data del 14.03.2002 applicavano il CCNL 3 giugno 1994 Petrolio Privato:

Il lavoratore licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di mancato preavviso.

ART. 43

Trasferte

L'Azienda in relazione alle esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al lavoratore in trasferta l'Azienda corrisponde:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti della normalità;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive, necessarie per l'espletamento della missione.

Il lavoratore è tenuto ad esibire formale ed idonea dettagliata documentazione relativa alle spese medesime.

E' in facoltà dell'azienda sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, da determinarsi aziendalmente nell'ambito della contrattazione aziendale, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della missione e delle località in cui il lavoratore viene inviato in missione.

Indennità di trasferta

Al lavoratore viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 23% calcolata sulla quota giornaliera (1/21) del minimo di categoria .

A decorrere dall'1.10.2007 l'indennità di trasferta verrà calcolata su minimo e Crea ed elevata al 24%.

Ai fini di tale indennità viene considerata come "trasferta" ogni missione fuori della normale sede di lavoro che, quanto alla durata, superi una intera giornata o, nell'ambito di una sola giornata, superi le dodici ore.

L'indennità di trasferta viene liquidata in quote giornaliere indivisibili.

Il computo viene effettuato come segue:

- per durata della trasferta da 0 a 12 ore: nessuna quota
- per durata della trasferta da oltre 12 ore fino a 36 ore: una quota
- per durata della trasferta da oltre 36 fino a 60 ore: due quote, ecc.

Sarà comunque liquidato un numero di quote non inferiore al numero dei pernottamenti.

Quando la durata della trasferta superi le 15 ore senza che vi sia pernottamento, verrà liquidata una quota e mezza dell'indennità di trasferta.

Quando la missione abbia inizio prima delle ore 18.00 o termini dopo le ore 13.00 in giornata non lavorativa sarà riconosciuta una quota aggiuntiva dell'indennità di cui sopra.

L'indennità di cui sopra compensa le spese non documentabili nonché eventuali anticipazioni e protrazioni dell'orario di lavoro derivanti dall'espletamento della trasferta.

L'indennità di trasferta, nonché i trattamenti di rimborso spese, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto.

Quando siano richieste al lavoratore prestazioni effettive oltre la durata del normale orario di lavoro giornaliero nella sede di trasferta, tali prestazioni vanno considerate come lavoro straordinario e sono pertanto regolate dall'art. 28.

La normativa sopra definita non è applicabile al personale commerciale e tecnico esterno, per le caratteristiche intrinseche della loro attività.

Il trattamento particolare onnicomprensivo, anche collettivo per particolari gruppi di lavoratori o attività specifiche, che non fa parte ad alcun effetto della retribuzione, per le trasferte di particolare natura o durata, *incluse le missioni all'estero che comportino significativi disagi per i lavoratori*, è demandato a livello aziendale.

In questi casi ovviamente non si farà luogo ai trattamenti previsti dal presente articolo (Indennità di trasferta)

Si intendono comunque salvaguardati eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Si precisa che quanto previsto dai commi 13, 14, 15, 16, 17 dell'art. 53 "Trattamento per trasferte con rimborso a piè di lista" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

Norma transitoria

Sino alla data del 31.12.2002 restano in vigore le rispettive normative del CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 e CCNL Energia Eni 29 novembre 1994

Nuovo testo contrattuale

Art. (dopo l'art. 48)

Casi specifici di prolungate assenze per malattia

Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extraprofessionali, che configurino casi specifici, che per la loro natura e gravità, o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, l'Azienda e le R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 47 e 48.

Nuovo testo contrattuale

Parte VII - PREVIDENZA INTEGRATIVA

1) Normativa

Si richiamano gli accordi nazionali (cfr. Allegati), lo statuto di Fondenergia e le relative disposizioni regolamentari.

2) Ammissibilità di iscrizione

Per i contratti di lavoro a tempo indeterminato:

- al superamento del periodo di prova, con effetto dalla data di assunzione.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato, comunque denominati :

- durata del contratto: superiore a sei mesi.

Nel caso della previsione di un periodo di prova, l'iscrizione dovrà avvenire subito dopo il superamento della stessa, con effetto retroattivo dalla data di assunzione.

Nel caso che i sei mesi di durata vengano raggiunti prorogando un contratto inizialmente inferiore, l'iscrizione dovrà avvenire, al momento della proroga, con effetto retroattivo dal momento dell'assunzione originaria.

E' ammessa l'iscrizione immediata anche per quei casi di contratto con scadenza indefinita, ma legata al verificarsi di eventi tali che, per la fattispecie contemplata, possano ragionevolmente far prevedere, sin dall'inizio, una durata del contratto superiore ai sei mesi.

3) Contribuzioni dovute a Fondenergia

A decorrere dall'1.1.2004 le aliquote contributive paritetiche a carico del lavoratore e dell'azienda sono fissate nel 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A decorrere dall'1.1.2004 i versamenti a Fondenergia del trattamento di fine rapporto, da parte dei lavoratori iscritti, sono previsti nelle seguenti misure:

- 100% per i lavoratori assunti dal 28.4.1993

- 36% per tutti gli altri lavoratori

Le parti nel confermare che i fondi negoziali sono lo strumento più efficace per la realizzazione della previdenza integrativa pattuiscono che, a decorrere dal 1°luglio 2006, i lavoratori che ne facciano richiesta potranno versare a Fondenergia il 100% del TFR maturando.

In occasione del rinnovo intermedio della parte economica del CCNL verrà esaminata la possibilità di prevedere, nell'ambito di Fondenergia, forme di assicurazione per premorienza ed invalidità permanente per i propri associati.

E' esclusa ogni sovrapposizione tra la disciplina nazionale e quella aziendale della materia eventualmente regolamentata da accordi aziendali che si intendono confermati.

Nuovo testo contrattuale

Parte VIII - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con riferimento alle intese tra le Parti stipulanti, riguardanti il Fondo ASSIDIM Assistenza ed il Fondo Sanitario Integrativo F.I.S. , la contribuzione a carico delle aziende ammonta a:

- a) Euro 93,00 annui per ciascun iscritto, per i lavoratori delle aziende a cui si applicava il CCNL Petrolio Privato alla data del 14.3.2002
- b) Euro 82,63 annui per ciascun dipendente a ruolo, per i lavoratori delle aziende a cui si applicava il CCNL Energia Eni alla data del 14.3.2002.

Le parti hanno maturato il convincimento di procedere alla realizzazione del fondo unico di settore senza disperdere il patrimonio di esperienze positive maturate nella gestione del F.I.S. – Fondo Integrativo Sanitario dei lavoratori dell’Energia e del Petrolio del Gruppo ENI.

Sulla base del lavoro già svolto dalla commissione paritetica si è già raggiunto il consenso sul fatto che il fondo, opportunamente modificato per rispondere alle nuove esigenze, manterrà le caratteristiche fondamentali di una Associazione no profit gestita esclusivamente dal Sindacato. Il controllo politico delle parti stipulanti il CCNL avverrà pertanto attraverso i normali canali negoziali.

La Commissione stessa continuerà a lavorare per verificare il percorso e individuare i passaggi successivi per la realizzazione del progetto mettendo a disposizione:

- *la situazione complessiva allo stato attuale*
- *le valutazioni approfondite sotto i vari aspetti (politico, tecnico, economico, ecc.) per la formulazione di un ventaglio di possibili soluzioni*

Le parti si incontreranno pertanto nel mese di settembre 2006 per proseguire il negoziato.

Decorrenza e durata

Il presente contratto, relativo al quadriennio 1.1.2006 - 31.12.2009 per la materia normativa e al biennio 1.1.2006 - 31.12.2007 per la materia retributiva, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dalla data della sua sottoscrizione.