

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

ENERGIA E PETROLIO

30 marzo 2006

PARTI STIPULANTI

Addi, 30 marzo 2006, in Roma,

tra

ASIEP - Associazione Sindacale dell'Industria dell'Energia e del Petrolio - rappresentata dal Presidente Dr. Pasquale De Vita, assistito dal Direttore Generale Alfredo Pasquali, dal Dr. Francesco Pizzo e dal Dr. Antonio Secchi,

con la partecipazione di una delegazione industriale composta dai Signori:

Ernesto Abbate, Massimo Arcieri, Giuseppe Artale, Placido Baglio, Fabrizio Barbieri, Paolo Bernardi, Roberto Bigazzi Cappelli, Franco Bigioni, Massimo Boccia, Mirco Botti, Alessandro Brardinelli, Claudio Brega, Maurizio Brivio, Sergio Busato, Fabrizio Canuti, Massimo Cappelli, Andrea Caredda, Antonio Cavacchioli, Antonio Cocco, Camillo Coldagelli, Marco De Giorgi, Alberto Di Cataldo, Carmelo Di Noto, Federica Facchini, Luigi Ferrario, Renzo Fossati, Marco Foscoliano, Alberto Frisenda, Francesco Galimberti, Dario Gallinari, Renato Gargiulo, Rosario Giannini, Claudio Granata, Biagio Grande, Sergio Gregori, Fabrizio Liberatori, Lorena Lombardo, Salvatore Lubelli, Eugenio Lucà, Carlo Mamprin, Natale Manini, Angelo Roberto Meirana, Angelo Minnella, Pietro Maugeri, Adriano Murgia, Andrea Orsini, Margherita Patera, Stefano Pessina, Domenico Principato, Pierluigi Renzi, Antonio Sagge-se, Francesco Siracusano, Emanuela Salvi, Patrizia Testori, Marco Testuzza, Claudio Vezzelli

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

e

la FILCEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Alberto Morselli, dal Segretario Nazionale Attilio Arseni congiuntamente ai dirigenti nazionali Mario Di Luca e Mauro Tudino e con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nelle persone del Segretario Generale Guglielmo Epifani e del Segretario Confederale Carla Cantone

la FEMCA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Gigli, dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller, dai Segretari Nazionali Osvaldo Boglietti e Fioren-

zo Colombo, dai Responsabili del Comparto Ulderico Marzoni e Bruno Quadrelli, dal dirigente del Comparto Stefano Ruvolo, dai Coordinatori di settore Mario Bertone e Donatino Primante, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e assistiti dal Segretario Generale della CISL Raffaele Bonanni

la UILCEM-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Romano Bellissima, dai Segretari Generali Aggiunti Roberto Pinoschi e Michele Polizzi, dai Segretari Nazionali Massimo Chiacchiararelli, Marco Lupi, Giuseppe Musella, Augusto Pascucci, dai Segretari di Comparto Stefania Galimberti, Riccardo Marcelli, Sandro Santichia, Marcello Zaza, assistiti dal Segretario Generale della UIL Luigi Angeletti

alla presenza della delegazione trattante eletta a Riccione il 9.11.2005,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria dell'Energia e del Petrolio.

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

ENERGIA E PETROLIO

30 marzo 2006

REGOLAMENTAZIONE

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.

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 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 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.

L'Osservatorio si riunirà annualmente a Commissioni unificate e eccezionalmente su richiesta di una delle parti per esaminare 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, 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 sopraddetti 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 le Direzioni aziendali e 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 dello Sviluppo Economico, anche nell'intento di facilitare il monitoraggio di tematiche a valenza territoriale.

c. ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore energia e petrolio e sul livello aziendale, la cui configurazione viene specificata dal Contratto nazionale,

in coerenza con il Protocollo 23 luglio 1993 e con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

I due livelli contrattuali devono essere distinti nelle materie, nella loro funzione e non possono essere ripetitivi.

CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Detto contratto regola gli aspetti normativi e retributivi in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti sociali.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola le seguenti materie:

- elementi retributivi
- sistema classificatorio
- orario di lavoro
- tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente
- norme di regolamentazione del rapporto di lavoro
- recepimento normative nazionali ed europee
- diritti sindacali

Le proposte per il rinnovo del CCNL e per il rinnovo biennale della parte economica saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se inviata successivamente, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato " indennità di vacanza contrattuale " secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23.7.1993.

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 R.S.U. (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.

d. RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, come previsto dalla legge n. 300/70 e successive modifiche, può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, secondo la disciplina della elezione ivi prevista. Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle

altre Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero dalle restanti associazioni previste al punto 4, parte 2^a, del richiamato Accordo Interconfederale.

La R.S.U. è composta, per due terzi, dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle Organizzazioni firmatarie del contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Per la composizione delle liste le Organizzazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche e del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva.

Il numero dei componenti la R.S.U., che potrà essere costituita esclusivamente oltre il limite della legge n. 300/70 sopra richiamato, fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi collettivi in essere, sarà pari a:

- a) 4 componenti nelle unità produttive che occupano sino a 100 dipendenti;
- b) 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- c) 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 201 a 600 dipendenti;
- d) 13 componenti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1000 dipendenti;
- e) 18 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

Nelle unità lavorative con almeno 9 componenti la R.S.U., per i rapporti con la direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità decisionale e di indirizzo, si avvale di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti in misura non superiore al 50% degli stessi garantendo, comunque, la presenza di tutte le organizzazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

La R.S.U. resta in carica tre anni. I nominativi dei componenti saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale, per il tramite della Associazione industriale territoriale competente, dalle Organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Per quanto riguarda il numero dei RLSA, eletti all'interno della R.S.U., e del relativo monte ore a disposizione, si fa riferimento al punto d) Sezione C) Parte I.

I componenti della R.S.U., nel numero definito al punto precedente, subentrano al Consiglio di fabbrica, alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti, di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie demandate a livello aziendale,

secondo quanto previsto dal presente contratto. Nell'esercizio di tale attività potranno farsi assistere da altri lavoratori dell'unità produttiva, in numero comunque non superiore a 1/3 dei componenti la R.S.U., in relazione alle materie in discussione.

Per quanto concerne le materie della contrattazione aziendale comuni ai lavoratori di più unità produttive dell'azienda, la contrattazione stessa sarà esercitata dai Sindacati di categoria unitamente ad una rappresentanza delle R.S.U. competenti.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte annuo di due ore per ogni dipendente in forza all'unità produttiva al 31.12. dell'anno precedente.

Tali permessi assorbono quelli spettanti al C.d.F. o ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, nonché quelli finora concessi, per consuetudine, alla Commissione Interna.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno dell'unità lavorativa disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a 1 ora per ogni lavoratore in forza presso l'unità produttiva.

I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con preavviso di 24 ore, dalla R.S.U. e dai sindacati territoriali per la quota di loro competenza, unitariamente definita, alla Direzione aziendale, indicando il nominativo del beneficiario.

Le aziende si impegnano a consentire la fruizione dei permessi, in modo da garantire l'agibilità sindacale, tenendo conto delle esigenze dell'attività produttiva.

Le operazioni connesse all'elezione della R.S.U. saranno stabilite dalla commissione elettorale, all'uopo costituita, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo Interconfederale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo, si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale 20.12.1993.

Nota a verbale n. 1

In relazione alla disciplina dell'elezione della R.S.U. di cui all'Accordo Interconfederale 20.12.1993 le Organizzazioni Sindacali Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil

richiamano le proprie norme regolamentari vigenti.

Nota a verbale n .2

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le aziende prendono atto che le OO.SS. dichiarano che la R.S.U. costituita ai sensi del presente articolo rappresenta tutti i lavoratori: quadri, impiegati, intermedi e operai.

e. ASSEMBLEA

In tutte le unità produttive i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro. Dette assemblee avranno luogo su convocazione della R.S.U. e/o su convocazioni singole o unitarie delle Associazioni Sindacali stipulanti congiuntamente il presente Contratto. Nelle unità con meno di 10 dipendenti la convocazione sarà effettuata esclusivamente fuori dell'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata per iscritto alla Direzione dell'unità produttiva, con preavviso di almeno 3 giorni. La comunicazione dovrà contenere la indicazione dell'ora di inizio, la durata prevista e l'ordine del giorno della riunione.

Le riunioni potranno essere tenute sia fuori che durante l'orario di lavoro.

Per lo svolgimento delle riunioni in orario di lavoro, è previsto il limite di 12 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, secondo la regolamentazione seguente: di norma la convocazione dovrà essere unitaria e riguardare la generalità dei lavoratori dell'unità produttiva.

Nell'ambito del limite suddetto di 12 ore annue, pertanto, l'assemblea non unitaria e non riguardante la generalità dei lavoratori può essere indetta dalla singola Organizzazione sindacale entro il limite di 4 ore.

Tali riunioni dovranno svolgersi, di norma, nel periodo terminale o iniziale dell'orario giornaliero, previe intese tra la direzione dell'unità produttiva e la R.S.U., anche per garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia delle attrezzature e dei prodotti.

Per il personale turnista la partecipazione all'assemblea dovrà garantire la normale prosecuzione delle lavorazioni secondo modalità da concordare tra la Direzione dell'unità produttiva e la R.S.U.

La comunicazione dell'assemblea sarà data ai lavoratori mediante avviso affisso negli albi aziendali.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o in locali nelle immediate vicinanze di essa. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione dell'unità produttiva, dirigenti esterni di ogni sindacato stipulante il presente Contratto.

f. ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche nonché cariche sindacali provinciali o nazionali, ove la funzione lo richieda, è concessa una aspettativa per durata della carica. Salvo restando le disposizioni di cui all'art. 2, della legge 27.12.1985, n. 816, durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione, mentre continua a decorrere l'anzianità.

Il periodo di aspettativa va pertanto considerato utile ai fini della determinazione degli aumenti periodici di anzianità, del trattamento dovuto, in rapporto all'anzianità, per ferie e per malattia o infortunio, del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

g. PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi stessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili, a giudizio dell'azienda, con le esigenze di servizio.

Ai lavoratori che sono membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria o dei sindacati regionali o provinciali del settore energia e petrolio, i permessi di cui al precedente comma saranno, fino ad un massimo di otto giorni all'anno, retribuiti.

I Sindacati comunicheranno per iscritto alle aziende cui il lavoratore appartiene, tramite le Associazioni imprenditoriali, le qualifiche menzionate nel presente articolo e

le successive variazioni.

Si precisa che quanto previsto dall'art. 8, a partire dal secondo periodo del punto secondo - "Il monte annuo relativo a....." - , del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

h. AFFISSIONI

La R.S.U. ha diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro. Analogamente potranno essere affisse in apposito albo comunicazioni delle Organizzazioni firmatarie il contratto.

i. LOCALI DELLA R.S.U.

Il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, pone permanentemente a disposizione della R.S.U. per l'esercizio delle sue funzioni, un idoneo locale all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Inoltre la R.S.U. ha diritto di usufruire anche nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, di un locale idoneo per le sue riunioni.

Nota: Dotazione mezzi informatici

Si realizzerà sia con la messa a disposizione di uno specifico terminale che con l'utilizzo per attività sindacale di mezzi comunque a disposizione dei lavoratori.

Le modalità per l'effettivo utilizzo saranno coerenti con disposizioni di ordine generale adottate dalle singole aziende, che provvederanno a farne oggetto di apposita comunicazione alle strutture sindacali interessate.

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 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 dello 0,90% da calcolare sul minimo tabelare in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

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.

k. PATRONATI

Si fa espresso riferimento a quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300/70.

I. CONSOLIDAMENTO AREA CONTRATTUALE

– Società Snam Rete Gas

Il nuovo ruolo assegnato alla Società ha comportato una completa definizione degli assetti gestionali.

La Snam Rete Gas riafferma, tuttavia, che anche nel nuovo assetto e nella nuova vocazione industriale considera un valore fondamentale l'appartenenza all'area contrattuale dell'energia e del petrolio. Ciò nella consapevolezza che affrontare le problematiche in un contesto privo di condizionamenti rappresenti un presupposto per l'individuazione di soluzioni rese necessarie dai nuovi assetti organizzativi e dalla esigenza fondamentale di assicurare servizi al massimo grado di sicurezza, efficienza ed economicità all'utenza finale.

B. FORMAZIONE

FORMAZIONE E BILATERALITA'

La formazione è considerata dalle parti elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, 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, fondo paritetico costi-

tuito da Confindustria e da CGIL, CISL, UIL e hanno ottenuto un finanziamento sui fondi di start-up in attesa di partecipare alla fase a regime dello 0,30.

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. Le Parti 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 for-

mazione 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 R.S.U. e le Strutture Sindacali territoriali definendo 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 R.S.U. 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.

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 D.Lgs. 334/99, pur avendo consolidato esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente, intende potenziare soluzioni tecniche e organizzative sempre più orientate al miglioramento continuo e alla sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e della qualità dei prodotti.

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 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, previsti dal Protocollo del 31 marzo 2001, vengono trasferiti alla nuova Commissione salute-sicurezza -ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore.

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.

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/R.S.U.

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore 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 supporta le Direzioni aziendali, i RSPP e i RLSA nella sperimentazione di iniziative concordate 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 R.S.U. 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.

La Commissione nazionale salute-sicurezza-ambiente promuoverà Conferenze nazionali, interregionali e/o regionali 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 per rendere pubblici i risulta-

ti 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 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.

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).

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 R.S.U. saranno attivati confronti annuali che avranno l'obiettivo di definire interventi condivisi mirati al miglioramento ambientale.

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 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 rivolti 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 R.S.U. 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.

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

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 dicoordinamento 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 R.S.U.

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 D.Lgs. 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.

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 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 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 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.

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.

Il numero dei RLSA, eletti all'interno delle R.S.U., 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 50 ore anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U.

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 E&P, Snam Rete Gas 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 R.S.U. (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;
- 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

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

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.

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 D.Lgs. 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.

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/R.S.U. 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 è aggiornato annualmente mediante supporto informatico.

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 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 degli indumenti 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.

D. APPLICAZIONE DELLA LEGGE 11 APRILE 2000 N. 83

Le parti hanno esaminato le problematiche connesse all'applicazione della legge 11 aprile 2000 n. 83 che ha apportato modifiche ed integrazioni alla legge 12 giugno 1990 n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero.

Premesso:

- che la legge in questione stabilisce che l'esercizio del diritto di sciopero deve essere contemperato con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti;
- che deve essere assicurato nella fattispecie l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza ed alla salvaguardia dell'integrità degli stessi;
- che le aziende sono tenute ad assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili alle utenze civili ed industriali non interrompibili.

Le parti convengono sulla necessità di operare:

- mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire il rispetto della legge 83/2000;
- applicando le procedure di raffreddamento e di conciliazione dei conflitti e di svolgimento dello sciopero di seguito definite;
- stipulando in sede aziendale e/o locale appositi accordi sull'assetto degli impianti che risultino coerenti con le linee guida concordate.

1. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Allo scopo di favorire soluzioni positive delle eventuali vertenze, le parti concordano sulla necessità di un approfondito ed esauriente esame delle problematiche oggetto del confronto per consentire soluzioni non conflittuali.

L'incontro dovrà avvenire entro 5 giorni dalla relativa richiesta.

Qualora questa prima fase non permetta di realizzare la composizione della controver-

sia, le parti si impegnano comunque, prima di assumere iniziative in contrasto con il proposito di evitare il conflitto sindacale, a concordare, entro i successivi 5 giorni, un nuovo incontro, al quale ciascuna delle parti parteciperà con l'assistenza della propria Organizzazione territoriale.

2. Procedure dello sciopero

La proclamazione di ciascuno sciopero – eccettuate le astensioni dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori – deve essere comunicata all'azienda con un preavviso non inferiore a 10 giorni. La comunicazione, datata e sottoscritta dalla R.S.U. che ha proclamato lo sciopero, deve contenere l'indicazione dell'unità produttiva, del personale interessato, la data, la durata, la motivazione dello sciopero deve essere trasmessa agli uffici competenti.

Nel caso di adesione a scioperi proclamati dalle Segreterie sindacali di categoria (territoriali/regionali/nazionali) o dalle Segreterie sindacali confederali, la comunicazione delle modalità dell'astensione dal lavoro deve essere effettuata dalla R.S.U. dell'unità produttiva sempre nel rispetto del preavviso minimo di 10 giorni.

Le OO.SS.LL. si impegnano ad evitare la proclamazione di scioperi in concomitanza con:

- la settimana di Pasqua (dal martedì precedente a quello successivo);
- il periodo dal 20 dicembre al 6 gennaio;
- il periodo coincidente con le consultazioni elettorali di cui all'art. 11 della legge 1990/53;
- la settimana di ferragosto.

Gli scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di calamità naturali. In caso di proclamazione di sciopero le aziende si impegnano a darne tempestiva comunicazione agli utenti nelle forme previste dalla legge.

3. Linee guida per l'assetto degli impianti in caso di sciopero

Le parti confermano che il diritto di sciopero sarà esercitato tenendo in considera-

zione primaria i problemi della sicurezza delle persone, della salvaguardia dell'integrità degli impianti e della tutela dell'ambiente.

Le parti sono consapevoli che l'esercizio degli impianti del ciclo energetico -petrolio, gas e produzione di energia elettrica - e in particolare di quelli a ciclo continuo, è caratterizzato prevalentemente dall'elevato contenuto tecnologico associato a processi altamente sofisticati ed integrati, soggetti ad alte temperature e pressioni che richiedono di limitare al massimo i regimi transitori nelle unità al fine di evitare fenomeni di deterioramento progressivo, di obsolescenza accelerata e di possibile rischio.

A livello locale si procederà pertanto alla stipula di accordi sull'assetto degli impianti. Gli specifici accordi prevederanno:

- la coincidenza degli assetti concordati con gli scioperi
- le modalità per la gestione delle altre attività
- la composizione delle squadre di sicurezza
- le prestazioni minime indispensabili alle utenze civili e industriali non interrompibili

Nel caso non si raggiungessero gli accordi nelle singole unità produttive, la Filcem-CGIL, la Femca-CISL, la Uilcem-Uil e l'ASIEP si faranno promotori di un tavolo negoziale congiunto con R.S.U., Strutture sindacali territoriali ed Aziende al fine di realizzare accordi coerenti con gli obiettivi indicati nelle presenti linee guida.

Tutti gli accordi dovranno essere depositati presso la Commissione di Garanzia.

Al completamento delle intese locali, le parti si impegnano a rinunciare al ricorso all'Autorità amministrativa in quanto non coerente con lo spirito del presente accordo.

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 personale 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.

F. TUTELA DELLA DIGNITA' DEGLI UOMINI E DELLE DONNE SUL POSTO DI LAVORO

Le parti nel considerare quanto previsto dalle raccomandazioni della Unione Europea n. 31 del 27.2.1991 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11.2.1994 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane, nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

– MOBING

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.

Parte II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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.

ART. 1 - Assunzione

Le assunzioni di nuovo personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge vigenti.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda l'indirizzo della propria abitazione e, tempestivamente, gli eventuali mutamenti e fornire, altresì, le documentazioni ritenute opportune dall'Azienda, in relazione al livello professionale di assegnazione, nelle forme previste dalla legge, autorizzandone l'utilizzo ai sensi della legge n. 675/1996 sulla tutela della privacy.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 25, comma 2, della legge n. 223/1991, le quote di riserva di cui al medesimo articolo non operano per le assunzioni nominative di personale con qualifica appartenente alle categorie 1, 2, 3, 4.

ART. 2 - Periodo di prova

Il periodo di prova, risultante da atto scritto, non può essere superiore a:

- 1/2 mese per la categoria 6
- 3 mesi per le categorie 4 e 5
- 6 mesi per le categorie da 3 ad 1

Nel corso del periodo di prova ciascuna delle due parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora, alla scadenza del periodo di prova, l'Azienda non receda dal contratto, il lavoratore si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre dalla data di assunzione in prova.

In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso e le parti possono esercitare la facoltà di recesso. Tuttavia, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, oppure in caso di assenza per malattia o infortunio non professionali nella seconda metà del periodo di prova spetta al lavoratore il trattamento contrattuale espressamente previsto sotto il titolo specifico (vedi artt. 47 e 48).

In ogni caso, i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

ART. 3 - Contratto di lavoro a tempo determinato e attività di cantiere e di commessa nei settori di ingegneria, servizi, montaggio e perforazione

Per il contratto di lavoro a tempo determinato si fa riferimento alle disposizioni legislative vigenti.

A) Le Parti individuano tra le ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive più ricorrenti tra quelle idonee ad apporre un termine, le seguenti:

- esecuzione di un'attività o di un servizio, definiti o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere eccezionale o occasionale;

- incremento di attività produttiva in dipendenza di punte eccezionali o di più intensa attività o di start up di nuovi impianti, grandi manutenzioni, ecc;
- sostituzione dei lavoratori assenti con esclusione di quelli assenti dal lavoro per sciopero;
- sostituzione di quei lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento, addestramento;
- progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotti nonché di analisi e innovazione di processi e metodologie e progetti specifici legati all'esplorazione e sviluppo;
- espletamento delle attività connesse alla distribuzione di prodotti petroliferi nell'ambito aeroportuale.

I limiti del rapporto tra lavoratori a tempo determinato e tempo indeterminato vengono individuati nelle seguenti percentuali da computarsi a livello aziendale come media annua dei contratti a tempo determinato:

- 20% sino a 600 dipendenti
- 15% da 601 a 1200 dipendenti
- 10% oltre 1200 dipendenti

dei lavoratori a tempo indeterminato a ruolo nell'azienda, al 31 dicembre dell'anno precedente.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a dieci, resta inteso che possono essere instaurati fino al massimo di dieci rapporti di lavoro a termine come media annua, sempre per le medesime fattispecie.

In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nell'azienda.

Dal computo di tali percentuali sono escluse le fattispecie sotto riportate, relative all'attività di cantiere e di commessa:

B) “ATTIVITA’ DI CANTIERE”

Attività che si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della costruzione gestione e manutenzione di impianti e condotte, della perforazione, dei

sistemi di produzione galleggianti, nonché per manutenzione mezzi e attrezzature al verificarsi delle seguenti situazioni:

- per lo svolgimento di attività in cantieri di posa-condotte a terra, relativamente a tratte territorialmente predefinite, legata sia alla durata della realizzazione dell'opera, sia ad uno o più cantieri o parte di essi, o per il montaggio di impianti industriali;
- per lo svolgimento di attività in cantiere montaggi mare a bordo dei mezzi navali speciali o delle attività di supporto a terra;
- per lo svolgimento di attività in cantieri di perforazione a terra, a mare o di sistemi di produzione galleggianti, da svolgersi con lo stesso impianto o a bordo dei mezzi navali speciali, in contesti territoriali predefiniti, oppure indicando uno o più pozzi, oppure nell'ambito dell'area di ricerca o coltivazione;
- per lo svolgimento di attività per manutenzione di mezzi e attrezzature (piattaforme, pontoni, macchine movimento terra, ecc.) presso una base, una postazione o in banchina;

C) “ATTIVITA’ DI COMMESSA”

Progettazione, servizi geotecnici, ricerca, costruzione degli impianti e delle condotte, sistemi di produzione galleggianti, manutenzione e/o gestione di impianti industriali e/o ecologici e condotte - anche governati dal sistema della concessione - posa di condotte e perforazione:

- attività relative a commesse che comportino anche la fornitura al cliente di servizi di segreteria, amministrativi, di approvvigionamento materiali, addestramento e formazione di personale tecnico di terzi;
- attività relative a commesse che richiedano prestazioni diverse in specializzazione da quelle tipiche del personale in servizio nelle Società, ivi comprese le attività in campagna;
- attività richieste dalla fase di realizzazione in cantiere in particolare per le attività di direzione lavori e/o supervisione e/o costruzione e/o avviamento di impianti;
- svolgimento di ruoli professionali per i quali non sono disponibili temporaneamente nell'organico aziendale professionalità adeguate quanto a numero e/o qualità;
- diversificazione di attività produttiva che richieda impiego di risorse con preparazione di base o esperienza professionale o specializzazione non presenti in azienda a livello adeguato.

Per le fattispecie B) e C) sopra riportate la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine, come media annua, non potrà superare complessivamente il 40% dei lavoratori a tempo indeterminato a ruolo nell'azienda.

Fatto salvo quanto espressamente previsto nel precedente punto A), le Parti hanno individuato delle ipotesi aggiuntive per le attività di cantiere e di commessa in quanto le Aziende operanti nel mercato nazionale ed internazionale delle commesse sono caratterizzate da alta concorrenzialità, dalla temporaneità, variabilità ed imprevedibilità delle attività e quindi devono essere poste in grado di realizzare una gestione economica delle proprie risorse.

Si precisa che:

- il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, una sola volta e soltanto se il primo contratto è di durata inferiore a tre anni; complessivamente, comunque, la durata del contratto stesso e della proroga non devono superare la medesima soglia dei tre anni (36 mesi). La proroga è ammessa a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato.
- deve essere rispettato un intervallo temporale minimo tra un contratto a termine, anche prorogato, ed un successivo. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata complessiva fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata complessiva superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Qualora vengano effettuate due assunzioni a termine senza soluzioni di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto a termine.

Le Parti concordano inoltre:

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti ed i trattamenti in essere nell'azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, a parità di inquadramento e proporzionalmente al periodo di lavoro prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Al lavoratore a tempo determinato sarà fornita una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto per prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Per le fattispecie che prevedono la sostituzione di lavoratori assenti potrà essere previsto un periodo di affiancamento.

Annualmente, in occasione degli incontri di informazione e consultazione previsti a livello aziendale, le Aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali piani preventivi e dati a consuntivo del ricorso al lavoro a tempo determinato.

Le Aziende provvederanno ad informare i lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

I lavoratori che abbiano prestato attività a carattere stagionale con contratto a tempo determinato per almeno tre volte nell'arco del quinquennio precedente, avranno il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato presso la stessa Azienda e con la medesima qualifica.

Per l'esercizio del diritto di cui sopra è necessario che il lavoratore manifesti la propria volontà entro tre mesi dalla cessazione del terzo rapporto a tempo determinato.

Il suddetto diritto di precedenza si estingue, decorso un anno dalla cessazione del terzo rapporto di lavoro a tempo determinato.

ART. 4 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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.

ART. 5 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Linee-guida

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in applicazione del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modifiche.

Il lavoro parziale può essere di tipo:

- a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) *verticale*, quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

Premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.

Le prestazioni lavorative in questo ambito, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, sono ammesse entro il limite dell'orario contrattuale definito dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza tra l'orario mensile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente al tempo pieno; per le prestazioni eccedenti nel mese tale percentuale, sempre entro il limite dell'orario contrattuale previsto per il tempo

pieno corrispondente, la maggiorazione sarà del 50%. Le predette maggiorazioni sono determinate forfaitariamente ed onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4, D.Lgs. 61/2000.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applicano le disposizioni dell'art. 28 valide per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro part-time, la normativa prevista dall'art. 29 non è applicabile.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

All'atto della stipula del contratto part-time le aziende informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 61/2000.

All'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo parziale e/o nel corso di svolgimento dello stesso potranno essere concordate tra azienda e lavoratore clausole di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa, con preavviso minimo di 10 giorni e con il riconoscimento della maggiorazione del 10% della retribuzione oraria per le ore di lavoro ordinario prestato al di fuori dell'orario inizialmente concordato.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

Potranno essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

Pertanto, fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 all'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare:

- la possibilità e le condizioni sia per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- pattuizioni individuali di passaggio a tempo parziale, esclusivamente per periodi predeterminati, con automatico ripristino del tempo pieno allo scadere del termine previsto.

La R.S.U. dell'unità lavorativa sarà informata nei casi di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a part-time in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative e di mercato.

Le Aziende comunicheranno alle R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

ART. 6 - Telelavoro

Linee-guida

Le parti considerano il telelavoro come un mezzo per le aziende per modernizzare l'organizzazione del lavoro e nel tempo stesso come un mezzo per i lavoratori per riconciliare il lavoro con la vita sociale.

Si definisce telelavoro subordinato una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipen-

- dente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali.

Il telelavoro è volontario sia per il lavoratore che per l'imprenditore. Tale forma di lavoro può essere prevista come una possibilità, sia all'atto dell'assunzione che per essere realizzata successivamente in base ad un accordo volontariamente raggiunto tra le parti.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

Le ordinarie funzioni gerarchiche, naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato, potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/70, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Le Parti convengono che le presenti linee guida rappresentino il riferimento per la

definizione degli accordi collettivi a livello aziendale o di gruppo, necessari per dare concreta applicazione all'orientamento delineato.

Le Aziende comunicheranno inoltre alle R.S.U. i dati a consuntivo.

Restano confermate eventuali intese già in vigore.

Art. 7 - Apprendistato professionalizzante

Premesso che:

- ai sensi dell'accordo sindacale Asiep - Filcem-CGIL, Femca-CISL, Uilcem-UIL 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.

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 agevolarne 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 profes-

sionali 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^a, 5^a, 4^a 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 articolo, 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 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^a, 5^a, 4^a, 3^a e 2^a 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.

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

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 dell'impresa, 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.

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;
- 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;
- 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, prodot-

- ti petroliferi e gas naturale e delle relative normative;
- conoscenza delle caratteristiche tecniche dei beni da approvvigionare;
- 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.

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.

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

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;

- 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.

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);
- 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, geochimica, 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

- conoscenza delle attività professionali e gestionali per l'impostazione, la realizza-

- zione 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.

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.

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.

Abbinamento aree professionali e 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 a analisi ed elaborazione dati attività varie; addetto controllo gestione; addetto intermediazione immobiliare e amministrazione titoli, gestione fondi, ecc.; analista di processo operativo	addetto attività amministrative (contabilità, finanza, back office amministrativo, ecc.); addetto gestione incassati/crediti; addetto processo operativo	addetto compiti amministrativi
2 Planificazione	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 architetture 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 Sistema 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 commerciali; 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

Area Professionale	Categoria				
	2	3	4	5	
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 Manutenimento Assets	esperto settori operativi; esperto settori tecnici e specialistici	tecnico operativo; tecnico settori specialistici; tecnico realizzazioni (lavori/servizi)	coordinatore di specializzazione; specialista polifunzionale di impianto (elettrico/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; 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/avviorifornire	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/quadrante 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 quadrante 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	

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 comprendono 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.

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 articolo, 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 rinviando 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.

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:

.....

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;*

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

Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

A. La valutazione della professionalità (Inquadramento + C.R.E.A.)

ART. 9 - Impianto classificatorio

La valutazione complessiva della professionalità espressa è rappresentata dalla combinazione tra l'inquadramento nelle singole categorie e l'apprezzamento dell'apporto professionale all'interno delle categorie stesse.

L'inquadramento nelle categorie avviene sulla base delle declaratorie e con riferimento diretto o analogico ai ruoli professionali individuati per ciascuna categoria.

L'apprezzamento dei singoli apporti professionali avviene attraverso la valutazione analitica e complessiva inscindibile dei seguenti quattro fattori oggettivi e soggettivi:

Complessità
Responsabilità
Esperienza
Autonomia

Le parti concordano che l'apprezzamento di ciascun fattore del C.R.E.A. avvenga con l'individuazione di n° 14 elementi complessivi, e cioè con n° 3 elementi ciascuno per quanto riguarda la Complessità e la Responsabilità e n° 4 elementi ciascuno per quanto riguarda Esperienza ed Autonomia.

Il sistema salariale complessivo è unico per l'intero settore produttivo dell'Energia e del Petrolio, sia per quanto riguarda i minimi di categoria che i valori di apprezzamento del C.R.E.A., nonché l'indennità di funzione per i quadri.

Tuttavia per dare certezza di riferimento e maggiore concretezza applicativa, i ruoli professionali sono raggruppati per aree di business e per comparti omogenei all'interno delle stesse.

Al fine di contemperare esigenze di certezza, flessibilità e corretto collegamento tra apprezzamento professionale e realtà organizzativa, le parti convengono quanto segue:

- le declaratorie di categoria hanno valore per l'intero settore;
- i ruoli professionali hanno validità per l'intera area di business a cui si riferiscono, prescindendo pertanto dal comparto specifico;
- gli elementi complessivi del C.R.E.A., nell'ambito di ciascuna categoria, vengono definiti, per ciascun comparto, all'interno delle singole aree di business.

Con la definizione del nuovo impianto classificatorio e della struttura retributiva complessiva, le parti hanno inteso porre in essere una strumentazione compiutamente idonea anche a favorire la valorizzazione dell'evoluzione dell'apporto individuale dei lavoratori e relativa crescita professionale, la flessibilità operativa, l'adozione di nuovi e più evoluti modelli organizzativi coerenti con gli sviluppi tecnologici, consentendo con ciò il miglioramento della competitività delle imprese ed il positivo consolidamento e sviluppo dell'area contrattuale.

Con cadenza annuale, l'azienda fornirà alle R.S.U./OO.SS. Territoriali elementi informativi circa l'evoluzione applicativa del sistema classificatorio avvenuta nel periodo di riferimento che formeranno oggetto di esame congiunto.

Per l'apprezzamento del C.R.E.A. sono predisposte delle schede con l'indicazione degli elementi individuati e del numero dei gradi di apprezzamento corrispondente al numero dei livelli del C.R.E.A. stesso.

Il livello di C.R.E.A. è rappresentato dalla media aritmetica dei singoli elementi.

L'inquadramento nelle categorie è regolamentato dall'art. 2103 c.c.

Il livello salariale complessivo del lavoratore è determinato oltre che dall'inquadramento nella categoria di competenza dall'attribuzione del livello derivante dall'apporto individuale complessivo (C.R.E.A.).

L'assegnazione ad un ruolo inquadrato nella categoria superiore comporterà l'adeguamento dell'inquadramento alla categoria superiore.

La verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale (C.R.E.A.) avverrà:

- in caso di assegnazione ad altro ruolo all'interno della stessa categoria;
- in caso di significativi cambiamenti organizzativi, tecnologici o dell'apporto professionale.

In assenza dei casi di cui sopra, la verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale avverrà con cadenza biennale.

In caso di cambiamento dell'apprezzamento nell'ambito della stessa categoria si possono verificare le seguenti possibilità:

- apprezzamento individuale complessivo superiore: il livello retributivo viene adeguato al nuovo livello;
- apprezzamento individuale complessivo invariato: non comporta alcun cambiamento retributivo.

In caso di apprezzamento individuale complessivo inferiore:

- il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Nota a verbale

Per il personale delle aziende che lo applicavano alla data del 14 marzo 2002 resta valido quanto previsto dal comma 4° art. 30 del CCNL Energia Eni 29.11.1994:

“in tutti i casi di passaggio di categoria e di livello di C.R.E.A. il lavoratore acquisirà il trattamento contrattuale con assorbimento degli assegni ad personam eventualmente fruiti per la differenza dei minimi e del livello di C.R.E.A”.

ART. 10 - Inquadramento

Premessa

Il nuovo impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche:

- Numero ridotto di categorie
- Individuazione di ruoli professionali in forma sintetica
- Apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore (C.R.E.A.)

Nei sistemi tradizionali l'inquadramento è sostanzialmente guidato da profili professionali dettagliati e descrittivi di gran parte delle attività effettivamente svolte. Ne consegue che la funzione demandata alle declaratorie è essenzialmente quella di indicazione generica di realtà successivamente dettagliate e, solo per eccezione, si fa riferimento diretto alle declaratorie per procedere all'inquadramento.

Nel nuovo sistema concordato, invece, in considerazione della definizione di ruoli chiave espressi in forma sintetica - caratteristica peraltro indispensabile per dare concretezza all'apprezzamento individuale del C.R.E.A., le declaratorie hanno un ruolo preminente per definire quella parte della valutazione complessiva della professionalità che è rappresentata dall'inquadramento.

Da ciò scaturisce la necessità che la definizione delle caratteristiche fondamentali che contraddistinguono le singole categorie venga sviluppata in forma ampia e dettagliata per consentire una lettura uniforme, senza lasciare margini interpretativi, non necessari, ai vari interlocutori.

Rappresentando le declaratorie un modo per definire valori professionali, il riferimento non può che rifarsi agli elementi che saranno analizzati, in dettaglio individuale, per completare, con l'apprezzamento del C.R.E.A., la valutazione complessiva della professionalità espressa.

Appare quindi necessario precisare:

- gli elementi comunque denominati nella formulazione delle declaratorie hanno valenza oggettiva astratta e non soggettiva;
- il riferimento a fattori comuni tra declaratorie e C.R.E.A. non rappresenta pertan-

to una sovrapposizione. La funzione del C.R.E.A. è specificamente quella di apprezzare con valori puntuali gli ambiti che caratterizzano la declaratoria, sia per quanto riguarda gli aspetti oggettivi (complessità e responsabilità), che per quanto riguarda quelli soggettivi (esperienza e autonomia);

- in relazione alle caratteristiche delle singole categorie si precisa che per l'accesso alle stesse non è richiesta la presenza di tutte le caratteristiche indicate in declaratoria, ma è essenziale la presenza di quelle specifiche del singolo ruolo;
- trascorsi tre mesi dalla assegnazione a mansioni di categoria superiore il lavoratore sarà inquadrato nella categoria spettante con posizionamento contestuale al 1° livello di C.R.E.A. Successivamente, trascorsi 6 mesi dalla attribuzione del nuovo inquadramento, si procederà all'apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del livello effettivo di C.R.E.A.

ART. 11 - Declaratorie

CATEGORIA 1

Accedono a questa categoria i lavoratori a cui è attribuita la qualifica di quadro, ai sensi della Legge 190/85, che, in possesso di elevate conoscenze e competenze professionali maturate con lunga e consolidata esperienza anche interdisciplinare, esplicano con carattere continuativo ruoli gestionali o di tipo "Professional" di rilevante e fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali ruoli comportano, con ampia autonomia ed iniziativa nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali, la gestione di processi essenziali e/o il presidio di importanti settori/aree di attività con responsabilità di risultato, la partecipazione attiva nella definizione degli obiettivi e delle politiche, la promozione del miglioramento dei risultati economici e gestionali, lo sviluppo di innovazioni di prodotto e/o di processo, la risoluzione di problematiche interfunzionali in materia di interesse strategico aziendale.

Caratteristiche della categoria sono: l'esercizio del ruolo in un contesto di alta variabilità di eventi, l'orientamento al risultato, l'assunzione di responsabilità, la capacità di negoziazione, di pianificazione, di programmazione e controllo, di gestione e svi-

luppo di risorse umane, di innovazione tecnologica e di processo.

CATEGORIA 2

Accedono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e competenze professionali maturate con congrua e consolidata esperienza anche interfunzionale, esplicano ruoli di natura direttiva o specialistica, equivalente per importanza, responsabilità e delicatezza.

Tali ruoli comportano, con piena autonomia nell'ambito delle direttive generali impartite e degli obiettivi specifici, il coordinamento di attività di notevole complessità e/o il presidio di aree specialistiche, con responsabilità diretta di risultato e/o di supporto nella realizzazione degli obiettivi assegnati e/o nella risoluzione di problematiche composite e complesse.

Caratteristiche della categoria sono: l'esercizio del ruolo in un contesto interfunzionale variabile, l'orientamento al risultato e l'iniziativa, la capacità di integrazione, di gestione di risorse umane, la padronanza di tecniche e metodologie anche operative.

CATEGORIA 3

Accedono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di conoscenze e competenze professionali specialistiche, maturate con consolidata esperienza specifica, esplicano ruoli di concetto tecnico, amministrativo e commerciale di notevole complessità.

Tali ruoli comportano, con autonomia operativa e iniziativa nei limiti delle disposizioni generali impartite e degli obiettivi definiti, il coordinamento e/o lo svolgimento di attività specialistiche complesse e diversificate, con responsabilità diretta di realizzazione degli obiettivi prefissati.

Caratteristiche della categoria sono: l'esercizio del ruolo in un contesto funzionale e di interfaccia variabile, la capacità di programmazione e controllo a breve termine, di guida e controllo di risorse umane, di gestione di attrezzature e impianti, la padronanza e uso di tecniche e metodologie anche operative, la flessibilità.

CATEGORIA 4

Accedono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teorico-pratiche dei processi specifici maturate con congrua esperienza, esplicano ruoli di concetto o di alta specializzazione nei vari settori aziendali tecnico, amministrativo e commerciale.

Tali ruoli comportano lo svolgimento di ruoli specialistici e differenziati, con autonomia e responsabilità operativa di procedure e processi realizzativi nell'ambito di standard di riferimento di massima definiti in contesti variabili.

Caratteristiche della categoria sono: la capacità di operare scelte nel rispetto delle procedure/processi operativi definiti, padronanza e uso di tecniche operative e/o di esercizio di attrezzature ed impianti, elevato standard realizzativo e quali-quantitativo, capacità di guida di altri lavoratori, flessibilità operativa anche poli-funzionale.

CATEGORIA 5

Accedono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teorico-pratiche maturate con adeguata esperienza, esplicano ruoli di concetto esecutivo o specializzati nelle attività tecniche operative, amministrative.

Tali ruoli comportano lo svolgimento di compiti operativi diversificati secondo procedure e standard definiti, con autonomia esecutiva.

Caratteristiche della categoria sono: flessibilità operativa funzionale, conoscenza ed uso di tecniche operative e/o di esercizio di macchinari ed impianti, standard esecutivo quali-quantitativo, possibile guida di altri lavoratori.

Accedono altresì a questa categoria, decorsi 12 mesi dalla data di assunzione, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

Per i suddetti lavoratori, non è prevista l'adozione del meccanismo del C.R.E.A. e pertanto l'inserimento comporterà la sola applicazione del livello retributivo minimo della categoria.

CATEGORIA 6

Sono inseriti in questa categoria, limitatamente ai primi 12 mesi di servizio, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

La normativa suddetta non è applicabile ai contratti di Apprendistato professionalizzante e di Inserimento.

“Attività cantieristiche”

CATEGORIA 5

Accedono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teorico-pratiche maturate con adeguata esperienza, esplicano ruoli di concetto esecutivo o specializzati nelle attività tecniche operative, amministrative.

Tali ruoli comportano lo svolgimento di compiti operativi diversificati secondo procedure e standard definiti, con autonomia esecutiva.

Caratteristiche della categoria sono: flessibilità operativa funzionale, conoscenza ed uso di tecniche operative e/o di esercizio di macchinari ed impianti, standard esecutivo quali-quantitativo, possibile guida di altri lavoratori.

CATEGORIA 6

Sono inseriti in questa categoria i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

ART. 12 - Determinazione del C.R.E.A.

Con riferimento a quanto previsto nell'art. 10, si conviene che il livello di C.R.E.A. sarà determinato dalla somma dei valori derivanti dall'apprezzamento dei singoli elementi dei 4 fattori (valori unitari variabili da 1 a 5 per la prima categoria a da 1 a

4 per le altre) diviso 14 (numero complessivo degli elementi). Qualora il risultato ottenuto non presenti nessuna parte decimale si assegna il livello di C.R.E.A. corrispondente al risultato stesso.

Qualora il risultato ottenuto, come sopra specificato, presenti una parte decimale superiore a 0,640 si conviene di arrotondare il risultato all'unità superiore con conseguente assegnazione del relativo C.R.E.A.

Si conviene altresì che il primo passaggio al livello C.R.E.A. superiore nell'ambito di ogni categoria avrà luogo quando il risultato ottenuto presenti una parte decimale superiore a 0,570.

Al fine di rendere omogeneo e trasparente il processo di comunicazione individuale, le parti convengono che l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale verrà formalizzato con apposito documento (vedi schede a pag. 108 e 109)

Ciò consentirà pertanto al lavoratore di avere una visione completa sia analitica che complessiva dell'apprezzamento stesso.

Tale processo consentirà quindi di rendere pienamente congruente anche il collegamento tra comunicazione ed effetti economici.

ART. 13 - Indice degli elementi C.R.E.A.

ELEMENTI DEL FATTORE "COMPLESSITÀ"	
1.	VARIABILITA' DEL CONTESTO ESTERNO
2.	INNOVAZIONE
3.	DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI
4.	DEFINIZIONE DEI COMPITI
5.	DIFFICOLTA' DI ESECUZIONE
6.	AMPIEZZA DI VISIONE
7.	PROBLEM SOLVING
8.	GESTIONE OPERATIVA
9.	METODO
10.	SINTESI
11.	ANALISI
12.	FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA
13.	CONTESTO OPERATIVO/ORGANIZZATIVO
14.	SISTEMI DI RELAZIONI
15.	RELAZIONI/INTERNE/ESTERNE
16.	COLLABORAZIONE INTERFUNZIONALE

ELEMENTI DEL FATTORE "RESPONSABILITÀ"	
1.	SICUREZZA DELLE PERSONE E DEGLI IMPIANTI E TUTELA DELL'AMBIENTE
2.	IMPATTO SUI RISULTATI ECONOMICI
3.	IMPATTO SUI PROCESSI/TECNOLOGIE
4.	SVILUPPO DELLE PERSONE
5.	GESTIONE PERSONE
6.	COORDINAMENTO PERSONE
7.	EFFICACIA OPERATIVA
8.	QUALITÀ/ESATTEZZA DELL'ESECUZIONE
9.	TEMPESTIVITÀ DELL'ESECUZIONE
10.	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO
11.	PRESIDIO DELLE POLITICHE AZIENDALI
12.	DISCREZIONALITÀ DECISIONALE
13.	DISCREZIONALITÀ PROPOSITIVA

ELEMENTI DEL FATTORE "ESPERIENZA"	
1.	PADRONANZA DI TECNICHE TEORICHE E PRATICHE E MODELLI SPECIALISTICI
2.	UTILIZZO DI METODI E TECNICHE COMPLESSE
3.	UTILIZZO DI TECNICHE E PROCEDURE OPERATIVE
4.	ESPERIENZA GENERALE AZIENDALE
5.	ESPERIENZA INTERFUNZIONALE
6.	ESPERIENZA NELLE AREE COMPLEMENTARI
7.	GESTIONE DELLE PERSONE/GRUPPI
8.	GESTIONE DI RELAZIONI COMPLESSE/NEGOZIAZIONE
9.	GESTIONE DI SITUAZIONI DIVERGENTI E CONFLITTUALI
10.	INTEGRAZIONE IN GRUPPI DI LAVORO
11.	FLESSIBILITÀ
12.	ADEGUAMENTO/ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO DEL CONTESTO LAVORATIVO
13.	PIANIFICAZIONE/GESTIONE RISORSE TECNICHE/ ECONOMICHE/UMANE
14.	PROGRAMMAZIONE/ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ
15.	PADRONANZA DI MODALITÀ OPERATIVE EFFICACI

ELEMENTI DEL FATTORE "AUTONOMIA"	
8.	CAPACITÀ DI INNOVAZIONE
2.	INIZIATIVA
3.	PROPOSITIVITÀ OPERATIVA
4.	CAPACITÀ DECISIONALE
5.	INDIVIDUAZIONE DI SOLUZIONI OPERATIVE
6.	ACCURATEZZA DI ESECUZIONE
7.	AUTONOMIA REALIZZATIVA
8.	VALUTAZIONI DELL'IMPATTO ECONOMICO
9.	SENSIBILITÀ A COSTI/BENEFICI
10.	CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI
11.	RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI
12.	ORIENTAMENTO AL COMPITO
13.	DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ
14.	CAPACITÀ ORGANIZZATIVA
15.	TEMPESTIVITÀ DELLE AZIONI

ART. 14 - Descrizione degli elementi C.R.E.A.

COMPLESSITA'

1. VARIABILITA' CONTESTO ESTERNO

E' la complessità che il ruolo deve affrontare per reagire al contesto esterno ed ai suoi mutamenti. Tale complessità può essere riferita ad aspetti di mercato, tecnologici, economici e sociali, fino a configurare situazioni di cambiamento aperte e non prevedibili, per il fatto di riferirsi ad eventi del tutto nuovi, a mutamenti profondi, a sperimentazioni, a situazioni di sviluppo o di ricerca.

Questo tipo di complessità è molto diversa da ruolo a ruolo e va da situazioni di elevata instabilità e variabilità del contesto, nelle quali ruolo e titolare devono interagire direttamente con esso, fino a situazioni in cui il contesto è sostanzialmente stabile ed il ruolo è largamente schermato dalla instabilità delle posizioni superiori.

2. INNOVAZIONE

E' la capacità richiesta al ruolo di affrontare la complessità attraverso modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata arrivando a produrre idee o percorsi risolutivi nuovi.

Nell'organizzazione esistono ruoli preposti ad applicare e ad adattare le innovazioni, altri preposti al miglioramento graduale, altri ancora sottoposti a sfide di "scelta discontinua".

3. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

E' la complessità che il ruolo deve affrontare in ordine ai vari gradi di definizione degli obiettivi.

Nell'organizzazione esistono ruoli che, conoscendo gli obiettivi generali della funzione a cui appartengono, devono definire i propri obiettivi; altri ruoli che sulla base di obiettivi generali devono definire obiettivi specifici.

4. DEFINIZIONE DEI COMPITI

E' la complessità che il ruolo deve affrontare in ordine al differente livello di defini-

zione dei compiti.

Nell'organizzazione esistono ruoli che devono ricavare i compiti dagli obiettivi assegnati; altri che ricevono compiti definiti a larghi tratti per i quali devono scegliere priorità e modalità operative; altri che ricevono compiti definiti e priorità precise, per i quali devono definire le modalità operative; altri ancora nei quali la prescrittività riguarda compiti, priorità e modalità operative.

5. DIFFICOLTA' DI ESECUZIONE

E' la complessità che il ruolo deve affrontare, sulla base di priorità e di modalità operative conosciute, in ordine al differente grado di complessità e difficoltà nell'esecuzione delle attività e dei compiti affidati. Il grado di difficoltà può essere collegato alla maggiore o minore indeterminatezza delle azioni da svolgere, all'esistenza di procedure più o meno dettagliate, alla complessità tecnica, al grado di tolleranza nell'esecuzione delle attività.

6. AMPIEZZA DI VISIONE

E' la capacità richiesta al ruolo di affrontare i problemi cogliendo i collegamenti fra le diverse variabili in gioco e tenendo conto degli effetti delle soluzioni nel breve come nel medio/lungo periodo.

Nell'organizzazione esistono ruoli caratterizzati da operatività e chiamati a fornire analisi e soluzioni nel breve periodo e su situazioni sostanzialmente omogenee; ruoli chiamati ad operare su tematiche omogenee ma con orizzonti temporalmente più ampi; ruoli, infine, chiamati a considerare elementi relativi a più funzioni o variabili e ad esprimersi sulle conseguenze di più lungo periodo.

7. PROBLEM SOLVING

E' la capacità richiesta al ruolo di analizzare problematiche in un ambito di discipline o situazioni operative conosciute, individuandone gli elementi costitutivi ai fini della definizione di soluzioni ottimali, anche operando scelte in termini di focalizzazione e priorità.

Dipende dal livello di profondità ed articolazione delle questioni affrontate, dalla variabilità e novità delle situazioni, e dalla concretezza ed urgenza operativa delle soluzioni richieste.

8. GESTIONE OPERATIVA

E' la capacità richiesta al ruolo di affrontare e risolvere problematiche operative e/o ripetitive caratterizzate da variabili definite in un ambito ed in contesti noti, al fine di trovare soluzioni concrete ed efficaci.

Nell'ambito di ruoli preposti ad affrontare problemi semplici, ripetitivi e con poche variabili, la complessità dipende dal livello di conoscenze o metodologie richiesto e dall'ampiezza dell'ambito operativo nel quale l'attività si svolge.

9. METODO

E' la capacità richiesta al ruolo di procedere in modo sistematico, coerente, preordinato e finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo, combinando sistematicamente approcci di analisi e sintesi.

Nell'organizzazione esistono ruoli che applicano metodi consolidati, altri che richiedono la scelta del metodo da applicare, altri ancora che richiedono l'adattamento e la messa a punto di metodi e moduli.

10. SINTESI

E' la capacità richiesta al ruolo di cogliere i dati e le informazioni più salienti del problema, operando delle scelte in termini di focalizzazione e priorità.

Nell'organizzazione esistono ruoli che devono cogliere gli aspetti salienti nell'ambito di problematiche semplici, ripetitive e con soluzioni consolidate; altri che devono cogliere gli aspetti salienti nell'ambito di problematiche più articolate e con soluzioni all'interno di una gamma definita; altri ancora che devono cogliere gli aspetti salienti nell'ambito di problematiche complesse che richiedono soluzioni ad hoc.

11. ANALISI

E' la capacità richiesta al ruolo di scomporre in modo rigoroso, articolato ed approfondito il problema nei suoi elementi costitutivi.

Il livello di complessità deriva dal carattere più o meno articolato delle problematiche e dal grado di disomogeneità delle variabili che le caratterizzano; la massima complessità si realizza per la risoluzione di problemi complessi, con molte variabili, non sempre conosciute e disomogenee fra loro.

12. FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

E' la necessità che il ruolo ha di affrontare dinamiche organizzative complesse, anche superando gli schemi dell'organizzazione formale, in situazioni di incertezza e criticità del quadro di riferimento o nelle quali è richiesto di cogliere opportunità ed esigenze ed un'elevata flessibilità comportamentale.

Vi sono ruoli per i quali la parte prescritta e regolamentata nelle attività è prevalente; altri per i quali la componente non prescritta e negoziata assume maggiore importanza; altri infine la cui attività si esplica in modo considerevole attraverso l'esercizio di attività di influenza e grazie ad una conoscenza profonda dei meccanismi dell'organizzazione formale ed informale.

13. CONTESTO OPERATIVO-ORGANIZZATIVO

E' la complessità che il ruolo deve affrontare in ordine al contesto organizzativo, professionale e delle conoscenze (know-how).

Questo tipo di complessità può essere molto diverso e va da situazioni in cui i ruoli operano in ambienti organizzativi e professionali che rendono indispensabile una costante interattività con altri ruoli ed un costante aggiornamento nell'uso di strumenti e metodi, a situazioni nelle quali interattività ed aggiornamento sono molto limitati.

14. SISTEMI DI RELAZIONI

E' la complessità che deriva dalla necessità di definire, costituire e mantenere efficacemente relazioni di rilevanza anche strategica, interne od esterne all'azienda.

Tali relazioni possono essere sia individuali, sia in una logica di sistemi di relazioni tra gruppi, finalizzate alla rappresentazione di interessi, concetti, idee e temi operativamente delicati di rilevanza aziendale.

Il livello di complessità deriva dalle implicazioni che la gestione di tali rapporti può avere per l'immagine aziendale, per l'assunzione di impegni, per la definizione di strategie o politiche, per la soluzione di questioni complesse di interesse aziendale.

15. RELAZIONI INTERNE/ESTERNE

E' la complessità che il ruolo deve affrontare in ordine alla rilevanza e criticità che le relazioni interpersonali, all'interno ed all'esterno dell'azienda, hanno per l'assolvi-

mento degli obiettivi assegnati.

Nell'organizzazione esistono ruoli fortemente esposti a questa complessità; altri per i quali le situazioni relazionali, benché rilevanti, presentano minori criticità; altri ancora per i quali la gestione dei rapporti interpersonali, per il conseguimento di obiettivi, è uno strumento limitato.

16. COLLABORAZIONE INTERFUNZIONALE

E' la complessità che il ruolo deve affrontare per mettere in atto e favorire meccanismi di integrazione e collaborazione, contribuendo al raggiungimento di un obiettivo condiviso da una o più funzioni.

Nell'organizzazione esistono ruoli per i quali la gestione di contatti interfunzionali è necessaria per lo svolgimento della propria attività e per la trasmissione e l'ottenimento di informazioni, altri ancora la cui opera è strettamente connessa al conseguimento di obiettivi comuni.

RESPONSABILITA'

1. SICUREZZA DELLE PERSONE E DEGLI IMPIANTI E TUTELA DELL'AMBIENTE

E' la responsabilità che il ruolo ha di assicurare, secondo le proprie competenze e nell'espletamento delle attività o dei compiti propri, la sicurezza delle persone e degli impianti e la tutela dell'ambiente.

Nell'organizzazione esistono ruoli che non hanno responsabilità dirette di questo tipo, altri che sono esposti a limitate responsabilità, altri che hanno responsabilità significative, altri ancora che hanno una responsabilità diretta ed ampia.

2. IMPATTO SUI RISULTATI ECONOMICI

E' la responsabilità che deriva al ruolo per l'importanza dei risultati economici sui quali esercita influenza.

Nell'organizzazione esistono ruoli per i quali non è identificabile un collegamento con i risultati economici, altri che hanno un'influenza indiretta su risultati economici limitati, altri che hanno un'influenza indiretta su risultati economici importanti, altri ancora che hanno influenza diretta su risultati economici anche importanti.

3. IMPATTO SUI PROCESSI/TECNOLOGIE

E' la responsabilità che deriva al ruolo per il fatto di intervenire su processi e/o meccanismi operativi e/o sull'uso e presidio di tecnologie e know-how che hanno riflessi diretti od indiretti sul conseguimento dei risultati economici e sulla gestione.

Il grado ed il peso della responsabilità deriva dalla criticità che i processi rivestono per il business e l'organizzazione e dal potere effettivo di condizionamento esercitato dal ruolo. Vi sono in azienda ruoli che, pur avendo un basso impatto diretto sui risultati economici, esercitano una rilevante influenza sull'efficacia e sull'efficienza della gestione e sullo sviluppo del business.

4. SVILUPPO DELLE PERSONE

E' la responsabilità che il ruolo deve sostenere, in aggiunta alle attività di gestione e coordinamento, per far crescere collaboratori diretti o indiretti, sia in termini di qualità della prestazione che di competenze per lo sviluppo professionale.

Il grado di responsabilità è maggiore nel caso in cui si operi con risorse ed in contesti organizzativi/professionali di livello più elevato e minore in contesti operativi nell'ambito di attività di routine. Dipende anche dalla complessità degli strumenti utilizzati e dai possibili risvolti sul piano gestionale.

5. GESTIONE PERSONE

E' la responsabilità che il ruolo deve sostenere per la gestione di persone volta a conseguire gli obiettivi cui l'unità organizzativa o il gruppo di lavoro sono preposti. Nell'organizzazione esistono ruoli che non devono gestire persone, altri che gestiscono un numero limitato di persone con compiti analoghi, altri che gestiscono gruppi significativi di persone con compiti fra loro abbastanza diversificati, altri ancora che devono gestire e coordinare molte persone che svolgono compiti diversificati.

6. COORDINAMENTO PERSONE

E' la responsabilità che il ruolo deve sostenere per il coordinamento di persone nello svolgimento dei compiti assegnati.

Il grado di responsabilità può dipendere dal numero di risorse, dalla complessità del contesto tecnico/operativo, dalla diversità dei ruoli e delle attività coordinate; è minore in contesti operativi in cui è sufficiente indicare semplici istruzioni nell'ambito di attività di routine, o dare supporto sul campo.

7. EFFICACIA OPERATIVA

E' la responsabilità che il ruolo ha di conseguire gli obiettivi prefissati nei termini di qualità, tempestività, quantità, adattandosi alle condizioni operative contingenti.

Varia in funzione della necessità di coordinamento di altri, della complessità ambientale e tecnologica, della variabilità del contesto operativo, della presenza di situazioni di rischio.

8. QUALITA'/ESATTEZZA DELL'ESECUZIONE

E' la responsabilità tipica del ruolo relativa alla qualità dell'esecuzione dei compiti affidati.

Il grado di qualità ed esattezza si articola a partire da margini di scostamento per

compiti per i quali non è richiesto un alto grado di precisione e pertanto realizzabili con normale attenzione, passando, in via crescente, a margini sempre più ridotti fino a quelli in cui non è ammessa alcuna tolleranza rispetto a standard certificati, anche in ragione delle implicazioni conseguenti.

9. TEMPESTIVITA' DELL'ESECUZIONE

E' la responsabilità richiesta dal ruolo per eseguire o far eseguire un compito o intraprendere un'azione o una serie di attività al momento opportuno.

La difficoltà nella tempestività può dipendere dai casi in cui è sufficiente l'esecuzione diretta di un compito specifico, fino a quando occorre eseguire o far eseguire un'azione in maniera coordinata, soprattutto se le attività sono svolte da gruppi differenti di persone, ubicate in luoghi e contesti professionali fortemente differenziati.

10. PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

E' la responsabilità di definire le fasi del lavoro proprio ed altrui, schematizzando i processi, al fine di ottimizzare le risorse disponibili ed il rispetto dei tempi e di esercitare il controllo sulle fasi di realizzazione.

Varia in funzione della complessità dei progetti/processi affidati e del numero e dimensione delle risorse gestite.

11. PRESIDIO DELLE POLITICHE AZIENDALI

E' la responsabilità del ruolo di assicurare il rispetto delle politiche aziendali presidiate per competenza gerarchica o funzionale, anche in situazioni di contraddittorio o nei confronti di enti esterni.

Vi sono ruoli che esercitano solo marginalmente un presidio sulle politiche aziendali; altri che lo fanno in situazioni di bassa esposizione per la tipologia degli interlocutori o la trascurabilità degli effetti; altri ancora che sono pienamente investiti della responsabilità con conseguenze rilevanti ai fini dell'organizzazione, della gestione, o nell'ambito di rapporti contrattuali o negoziali con terzi.

12. DISCREZIONALITA' DECISIONALE

E' la responsabilità di operare scelte fra alternative diverse assumendosi il rischio

connesso, sia in contesti noti o riconducibili ad esperienze passate che in situazioni di incertezza, affrontando e risolvendo variazioni e criticità.

Varia in funzione della natura ed entità dei rischi connessi, delle dimensioni economiche impattate, dei riflessi per l'organizzazione e per il conseguimento di obiettivi di ruoli/unità contigui, della reversibilità delle decisioni stesse.

13. DISCREZIONALITA' PROPOSITIVA

E' la responsabilità di formulare proposte sia di adattamento che di innovazione di metodi, tecniche, procedure anche complesse nell'ambito delle strategie e delle politiche fondamentali aziendali.

Ai livelli più alti comprende anche la formulazione di suggerimenti per adattare o cambiare strategie o politiche aziendali.

ESPERIENZA

1. PADRONANZA DI TECNICHE TEORICHE E PRATICHE E MODELLI SPECIALISTICI

È l'esperienza acquisita nell'elaborazione teorica e nell'applicazione pratica di modelli, concettualizzazioni, metodologie e tecniche innovative nell'ambito specialistico della propria attività.

Aggiornamento personale, svolgimento di studi, analisi di mercato, attività di benchmarking consentono di risolvere in modo originale problemi complessi legati alla propria specializzazione (ad esempio attraverso l'elaborazione di teorie scientifiche, di modelli, di metodi di lavoro).

Le persone con tali esperienze possono essere punto di riferimento per la propria famiglia professionale e/o per l'ambito della propria specializzazione e concorrono allo sviluppo e alla diffusione del know-how specialistico.

Il livello di padronanza può essere valutato rispetto al grado di contributo fornito nell'elaborazione di policy e linee guida aziendali per il settore di competenza.

2. UTILIZZO DI METODI E TECNICHE COMPLESSE

È l'esperienza acquisita nella pratica della propria attività lavorativa attraverso l'applicazione di modelli, metodi e tecniche complesse.

Tale esperienza consente di presidiare con autonomia un campo significativo dell'attività: si dimostra nel livello di consapevolezza dell'intero processo organizzativo e produttivo e nel grado di contributo specialistico fornito in esso.

3. UTILIZZO DI TECNICHE E PROCEDURE OPERATIVE

È l'esperienza legata allo svolgimento di specifiche attività attraverso l'utilizzo di tecniche operative e l'applicazione di procedure predefinite.

Si riferisce alla sperimentazione di attività operative diverse, ma di complessità sostanzialmente omogenea, che richiedano accortezza e precisione nel rispetto di metodi definiti o secondo prassi consolidate. L'esperienza si acquisisce ad esempio utilizzando macchinari e/o impianti diversi, attrezzature d'ufficio e applicando procedure aziendali.

4. ESPERIENZA GENERALE AZIENDALE

È l'esperienza in più funzioni aziendali che implica una visione complessiva dell'azienda e delle attività tecniche che in essa si svolgono.

Si riferisce al livello di "visibilità" maturato dalla persona su attività e funzioni aziendali, sia in senso verticale sia in senso orizzontale. L'esperienza si acquisisce ad esempio partecipando alla definizione di politiche ed obiettivi aziendali, nonché attraverso il presidio di importanti settori/aree di attività.

Tale esperienza consente la comprensione dei processi aziendali nella loro globalità e delle problematiche fondamentali ad essi connesse.

5. ESPERIENZA INTERFUNZIONALE

È l'esperienza in ambiti funzionali diversi dal proprio.

Si riferisce allo svolgimento di attività in aree connesse in maniera indiretta o con impatto relativamente limitato sulla propria attività lavorativa. L'esperienza si acquisisce operando in funzioni diverse o in gruppi di lavoro interfunzionali su processi trasversali.

Tale esperienza consente di comprendere la relazione tra altre funzioni e la propria attività e si articola in senso crescente sino a coprire tutte le aree funzionali più direttamente connesse alla propria attività.

6. ESPERIENZA NELLE AREE COMPLEMENTARI

È l'esperienza in aree limitrofe alla propria attività.

Si riferisce alle esperienze maturate in ambiti e attività che hanno una relazione diretta o un impatto significativo sul ruolo. L'esperienza si acquisisce collaborando strettamente in attività che, all'interno della stessa funzione, coinvolgono più ruoli.

Tale esperienza consente di conoscere processi, metodi di lavoro, tecniche, modalità operative, input e output richiesti da aree complementari al proprio ambito specifico. Si manifesta nel livello di consapevolezza degli effetti reciproci che le attività producono: implica pertanto una buona conoscenza della propria area, unita alla sensibilità verso gli interlocutori abituali ed alla comprensione delle loro esigenze, così da poter esplicitare nel modo più efficace la propria attività lavorativa.

7. GESTIONE DELLE PERSONE/GRUPPI

È l'esperienza acquisita dalla persona nella guida e nel coordinamento di collaboratori/gruppi.

L'esperienza si matura in gradi diversi, in relazione alla dimensione del gruppo affidato e alla molteplicità delle attività gestite dal gruppo e consente lo sviluppo di abilità di conduzione e di relazione.

Si manifesta nel livello di comprensione dei climi e delle dinamiche di gruppo, nelle modalità di gestione del feedback sulla prestazione delle risorse affidate e nel grado di coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli obiettivi.

In queste esperienze la persona mette in atto comportamenti finalizzati a sviluppare le capacità delle risorse ed a migliorarne la performance; stimola i membri del gruppo a lavorare insieme in maniera efficace e favorisce la responsabilizzazione per il raggiungimento di specifici obiettivi.

8. GESTIONE DI RELAZIONI COMPLESSE/NEGOZIAZIONE

È l'esperienza acquisita nel gestire relazioni complesse necessarie allo svolgimento del proprio lavoro.

Si riferisce alla sperimentazione di rapporti individuali o collettivi con interlocutori dai quali dipende il raggiungimento dei propri obiettivi (ad esempio clienti, fornitori, responsabili di funzioni aziendali diverse dalla propria).

Tale esperienza matura la capacità di padroneggiare tecniche di comunicazione, di coinvolgimento dell'interlocutore e di negoziazione; sviluppa inoltre la capacità di comprendere i punti di vista, i comportamenti e le reazioni dell'altro.

9. GESTIONE DI SITUAZIONI DIVERGENTI E CONFLITTUALI

È l'esperienza maturata dalla persona nel fronteggiare situazioni conflittuali.

Si riferisce a situazioni lavorative critiche in cui le posizioni delle parti non sono facilmente conciliabili e nelle quali l'intervento della persona contribuisce a favorire la collaborazione.

Si manifesta in comportamenti che portano ad identificare aree di reciproco interesse, a coinvolgere tutti gli interlocutori, a esplicitare le preoccupazioni, favorendo l'aperta discussione per la risoluzione del conflitto.

In funzione del grado di conflittualità gestita (bassa, significativa, alta), la persona

può sviluppare abilità di livello differente.

10. INTEGRAZIONE IN GRUPPI DI LAVORO

È l'esperienza che proviene dall'inserimento in gruppi di lavoro differenti.

Si riferisce in generale alle esperienze di lavoro non individuale, per le quali è richiesta l'interazione con altri attori nello svolgimento di attività e nella condivisione dei risultati. In particolare è da considerarsi esperienza significativa la partecipazione a task force, team di progetto, gruppi di lavoro, non solo appartenenti alla propria area funzionale, ma che coinvolgono membri di altre funzioni.

L'esperienza matura la consapevolezza delle responsabilità individuali all'interno del gruppo e quelle del gruppo all'interno del sistema aziendale.

Si manifesta come capacità di fornire il proprio contributo per l'ambito di competenza e di cogliere l'apporto dei membri del gruppo, finalizzando il proprio lavoro al conseguimento dell'obiettivo comune e alla realizzazione di risultati condivisi.

11. FLESSIBILITÀ

È l'esperienza maturata attraverso il contatto con situazioni differenti e mutevoli, che rende la persona in grado di modificare e adeguare il proprio comportamento in funzione di contesti differenti e di cogliere l'impatto delle proprie scelte su altre aree.

Si riferisce ad esperienze fatte in circostanze più o meno complesse e variabili: mercati difficili e turbolenti, interlocutori di livelli diversi, momenti storici critici.

L'esperienza sarà tanto più efficace quando la persona sarà in grado di captare segnali anche non evidenti, di comprendere le diverse situazioni e di cambiare conseguentemente i propri piani, approcci e comportamenti rendendoli più appropriati alla situazione.

12. ADEGUAMENTO/ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO DEL CONTESTO LAVORATIVO

È l'esperienza acquisita dalla persona nell'affrontare cambiamenti relativi al proprio contesto lavorativo.

Si riferisce in particolare ad esperienze di rotazione nelle attività, variazione di dislocazione geografica, assegnazione ad altra mansione nell'ambito della propria specializzazione.

L'esperienza consente di sviluppare modalità efficaci di adattamento a nuovi contesti professionali ed organizzativi.

Il grado di esperienza può essere valutato in relazione all'interesse per il nuovo e alla capacità di superare le resistenze al cambiamento.

13. PIANIFICAZIONE/GESTIONE RISORSE TECNICHE/ECONOMICHE/UMANE

È l'esperienza acquisita dalla persona nell'organizzare attività e risorse (tecniche/economiche/umane) in funzione del raggiungimento di obiettivi.

L'esperienza maturata consente l'applicazione di metodologie e tecniche di pianificazione che prevedano: l'individuazione di obiettivi operativi, la definizione delle fasi principali e delle azioni da svolgere, l'assegnazione delle risorse, il controllo dei tempi, il monitoraggio delle attività e l'intervento in caso di scostamento.

Il livello di esperienza può essere valutato in relazione al grado di complessità dell'obiettivo, all'entità delle risorse da gestire ed alla necessità di interventi correttivi esterni.

14. PROGRAMMAZIONE/ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ

È l'esperienza acquisita dalla persona nel partecipare alla programmazione e all'organizzazione di attività.

L'esperienza maturata consente l'acquisizione di metodologie e tecniche di gestione operativa del processo organizzativo: definizione di compiti ed obiettivi operativi, programmazione di tempi e sequenze, organizzazione ed attivazione di sistemi di controllo, correlazione tra scostamenti, riadattamento degli schemi.

Il livello di esperienza può essere valutato in relazione al numero, all'eterogeneità e alla criticità soprattutto temporale delle attività programmate ed organizzate.

15. PADRONANZA DI MODALITÀ OPERATIVE EFFICACI

È l'esperienza sviluppata nello svolgimento di attività semplici e definite che consente, nel tempo, di sviluppare e applicare modalità operative efficaci ed efficienti.

L'esperienza maturata consente la comprensione del processo di lavorazione in cui le specifiche attività sono inserite e di individuare, conseguentemente, le migliori modalità di esecuzione dell'attività, bilanciando energie spese e qualità del risultato.

L'esperienza si esprime anche attraverso l'attenzione ai dettagli, la qualità e la rapidità dell'esecuzione.

AUTONOMIA

1. CAPACITA' DI INNOVAZIONE

È la capacità di interpretare il proprio ruolo in modo originale, individuando e proponendo idee, metodi di lavoro, modelli e tecniche diversificati ed innovativi.

L'approccio personale alla soluzione dei problemi può essere esaltato in un'attività lavorativa basata su metodi parzialmente definiti, che richiede un buon grado di adattamento personale, la necessità di interpretazione del contesto e l'integrazione dei metodi conosciuti con una autonoma attività di analisi e di sintesi.

In un ambito professionale, ed in un contesto ad elevata specializzazione, la capacità di innovazione può dispiegarsi sia nella proposizione e nello sviluppo di metodologie di lavoro più efficaci ed efficienti, sia nell'integrazione con il know-how specialistico di altre funzioni aziendali o esterne.

2. INIZIATIVA

È la capacità di individuare, suggerire e proporre, nell'ambito della propria normale attività lavorativa, nuove idee e soluzioni originali/innovative nell'ambito di tecniche e modalità conosciute.

L'approccio personale e non ripetitivo alla soluzione dei problemi è ravvisabile soprattutto in contesti in cui possono essere ritrovati spazi di miglioramento attraverso l'evoluzione di modelli esistenti.

Una partecipazione attiva alla comprensione del contesto lavorativo e un approccio propositivo allo svolgimento delle azioni e dei compiti richiesti suscitano la formulazione di idee e suggerimenti relativi al proprio campo di attività ed in particolare alle relazioni operative con le attività connesse.

3. PROPOSITIVITA' OPERATIVA

È la capacità di individuare, suggerire e proporre, nell'ambito della propria normale attività lavorativa, miglioramenti alle tecniche operative o a modalità di lavoro consolidate, o semplici idee utili all'esecuzione dei compiti richiesti.

Significa partecipazione attiva alla comprensione del proprio ruolo e un approccio positivo allo svolgimento dei compiti richiesti.

4. CAPACITA' DECISIONALE

È la capacità di concludere un processo decisionale, operando delle scelte in autonomia per arrivare agli obiettivi manageriali o ai risultati professionali richiesti, sopportando margini di rischio e di incertezza più o meno elevati.

Il processo decisionale può essere più o meno complesso per varietà degli elementi necessari alla comprensione, per l'assenza di riferimenti organizzativi o procedurali, per la necessità di verifiche su lavori effettuati da funzioni non direttamente controllate, per il tempo entro il quale la decisione va presa.

Il livello decisionale può richiedere l'assunzione di rischi personali che possono arrivare a coinvolgere l'intera azienda o risultati significativi ancorché parziali.

5. INDIVIDUAZIONE DI SOLUZIONI OPERATIVE

È la capacità di partecipare a un processo decisionale, operando delle scelte con una autonomia limitata da scelte operate da funzioni o ruoli soprastanti e/o vincolate da norme o procedure sufficientemente dettagliate.

Il processo decisionale è in gran parte favorito dalla conoscenza di norme, procedure e prassi consolidate, che lasciano all'individuo uno scarso margine di discrezionalità sulle tecniche e le modalità operative; è invece ampia la discrezionalità nell'individuazione di soluzioni operative e nella tempestività delle soluzioni richieste; ciò fa riferimento alla necessità di orientarsi in modo rapido tra diversi problemi operativi, individuando e risolvendo quelli più urgenti e significativi, oppure facendo fronte contemporaneamente a problemi non complessi ma la cui soluzione richiede soprattutto efficacia pratica.

Il livello decisionale può richiedere l'assunzione di rischi personali che, soprattutto in contesti tecnico/operativi, possono coinvolgere risultati significativi, personale, ambienti lavorativi ed impianti.

6. ACCURATEZZA DI ESECUZIONE

È la capacità, nell'assumersi la responsabilità del proprio operare in prima persona, di operare e svolgere compiti e mansioni nell'ambito del proprio ruolo, ancorché sostanzialmente ripetitive e semplici.

Significa comprensione del contesto lavorativo e della propria funzione all'interno dell'azienda, diligenza e serietà sul lavoro, attenzione agli impatti delle proprie azio-

ni in particolare sui colleghi e sulla loro sicurezza.

7. AUTONOMIA REALIZZATIVA

È la capacità di realizzare obiettivi o portare a compimento le attività richieste con basso grado di supervisione e controllo da parte del superiore.

Implica una buona automotivazione, la capacità di far fronte autonomamente alle difficoltà di realizzazione, superando ostacoli ed imprevisti, e la capacità di integrare procedure incomplete o supporti strutturali carenti.

Fa riferimento anche alla capacità di far fronte a punte di emergenza operativa affrontando, in certe fasi di lavoro, picchi di attività.

8. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO ECONOMICO

È la capacità di analizzare e valutare, nell'ambito delle attività seguite, l'impatto economico derivante dalle scelte effettuate o dalle proposte fatte.

Fa generalmente riferimento a progetti o ad attività comunque articolate nel tempo, con possibilità di determinare un risultato conseguibile e significa saper prendere in considerazione l'ampiezza ed il valore economico per l'azienda dell'attività e dei risultati anche indirettamente influenzati.

Il conseguimento di vantaggi economici può essere espresso in termini di efficacia, efficienza, tempi e costi conseguiti e/o potenziali e può riferirsi sia al miglioramento delle aree di responsabilità tipiche del ruolo occupato, sia ad innovazioni o studi svolti in contesti professionali e specialistici.

9. SENSIBILITA' A COSTI/BENEFICI

È la capacità di cogliere il valore in termini economici delle azioni e delle attività svolte. Implica senso di appartenenza, sensibilità economica, capacità di valutare il proprio operato al di là dei compiti operativi assegnati o dei risultati tecnici di cui si è responsabili.

Fa riferimento alla capacità di associare a valutazioni tecniche o operative tipiche della propria attività, analisi e considerazioni sul rapporto costi-benefici delle azioni svolte, anche laddove il nesso causale è meno immediato.

Significa comprensione del proprio ruolo e del contesto lavorativo, diligenza nell'uso di mezzi e apparecchiature, attenzione agli impatti della propria attività anche laddove si possa influenzare solo indirettamente decisioni superiori.

10. CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

È la capacità di realizzare autonomamente obiettivi compositi che, non immediatamente scomponibili in singoli compiti definiti dal superiore, si traducano in risultati significativi e misurabili per l'azienda.

L'impatto sui risultati da parte della persona può essere influenzato da aspetti legati al contesto operativo/organizzativo, alle risorse disponibili, alla genericità o mutevolezza degli obiettivi stessi, a fattori esterni influenzanti direttamente o indirettamente l'attività.

In un ambito professionale, ed in un contesto ad elevata specializzazione, si fa riferimento all'esigenza di affrontare problemi richiedenti un approfondito lavoro di analisi e l'utilizzo di metodi e strumenti sofisticati, per individuare una soluzione che ottimizzi gli elementi in gioco.

11. RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI

E' la capacità di completare in maniera soddisfacente compiti anche di natura articolata o attività di particolare complessità tecnico/operativa.

L'efficacia e la validità di quanto viene realizzato sono il risultato operativo delle singole capacità personali e di un processo che, pur potendo essere impostato anche da altri o da norme, procedure e prassi consolidate, implica comunque impegno, accuratezza e produttività.

In un ambito professionale, ed in un contesto a specializzazione settoriale, si fa riferimento all'esigenza di affrontare problemi richiedenti un approfondito lavoro di analisi e l'utilizzo di metodi e strumenti specialistici per la razionalizzazione o il miglioramento di processi esistenti.

12 .ORIENTAMENTO AL COMPITO

È la capacità di eseguire correttamente i compiti assegnati.

La validità di quanto realizzato implica piena comprensione delle proprie mansioni, impegno, accuratezza nell'esecuzione, aderenza dell'operato a quanto richiesto.

Significa affidabilità operativa nell'ambito di compiti di non elevata complessità e in contesti non significativamente variabili.

13. DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ

È la capacità di programmare in maniera sistematica obiettivi e compiti diversi, risolvendo situazioni conflittuali o potenzialmente divergenti nei tempi di realizzazione. Implica la capacità di analizzare e correlare elementi di problemi diversi e complessi, la comprensione di variabili eterogenee, l'inquadramento delle attività in un orizzonte temporale anche di medio-lungo termine. Significa saper individuare i problemi la cui soluzione è prioritaria, definire una schedulazione coerente del lavoro anche su temi di rilevante impatto per l'organizzazione, ricercare il consenso o acquisire le necessarie autorizzazioni sull'impostazione definita.

14. CAPACITÀ ORGANIZZATIVA

È la capacità di programmare in modo efficiente le risorse (tecniche, economiche, umane) a propria disposizione. Si riferisce alla capacità di definire compiti e obiettivi operativi, programmare tempi e sequenze, organizzare ed attivare sistemi di controllo, intervenire rapidamente sull'andamento delle attività seguite.

La capacità personale può evidenziarsi maggiormente in un contesto operativo/organizzativo scarsamente proceduralizzato o nuovo, dall'assenza di indicazioni da parte del superiore, dal numero e dall'eterogeneità delle risorse coinvolte, dalla criticità dei risultati da raggiungere.

È significativo il contributo richiesto alla persona nel determinare un modo di lavoro efficiente, una sinergia positiva nell'ambito di un gruppo, nell'individuazione ed eliminazione di situazioni di inefficienza.

15. TEMPESTIVITA' DELLE AZIONI

È la capacità di programmare in modo efficiente i compiti assegnati o le attività necessarie al raggiungimento dei risultati.

Significa saper comprendere compiti ed obiettivi operativi definiti dal superiore, desumere priorità anche non esplicitamente espresse, programmare di conseguenza tempi e sequenze della propria attività.

È determinante la capacità di organizzare la propria attività, individuando e schematizzando i problemi operativi più significativi e di maggiore urgenza, acquisendo strumenti e metodologie consolidate e cercando di rendere sempre più snello e semplice il proprio ambito lavorativo.

NOTA ESPLICATIVA

Si precisa che per l'apprezzamento dei singoli elementi del C.R.E.A. si dovrà fare riferimento alla loro descrizione in dettaglio, con riferimento al fattore, tenendo conto che il titolo nella sua sinteticità può non essere pienamente esplicativo.

ART. 15**Schede per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale (C.R.E.A.)**

– in caso di Categoria con 5 livelli di C.R.E.A.

Area di business					
Comparto					
Categoria					
Ruolo					
Nome					
Cognome					
	1	2	3	4	5
COMPLESSITÀ					
*					
*					
*					
RESPONSABILITÀ					
*					
*					
*					
ESPERIENZA					
*					
*					
*					
*					
AUTONOMIA					
*					
*					
*					
*					
Diviso 14 = <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>					

– in caso di Categoria con 4 livelli di C.R.E.A.

Area di business				
Comparto				
Categoria				
Ruolo				
Nome				
Cognome				
	1	2	3	4
COMPLESSITÀ				
*				
*				
*				
RESPONSABILITÀ				
*				
*				
*				
ESPERIENZA				
*				
*				
*				
*				
AUTONOMIA				
*				
*				
*				
*				
Diviso 14 = <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>				

ART. 16
Ruoli professionali ed elementi del C.R.E.A.
per area di business e relativi comparti

1 Area di business: raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparti:

- Raffinazione (ruoli pag. 112, elementi C.R.E.A. pag. 137)
- Logistica GPL Lube (ruoli pag. 113, elementi C.R.E.A. pag.138)
- Commerciale (ruoli pag. 114, elementi C.R.E.A. pag. 139)
- Cogenerazione/produzione energia elettrica (ruoli pag. 115, elementi C.R.E.A. pag.140)
- Staff (ruoli pag. 116, elementi C.R.E.A. pag.141)

2 Area di business: esplorazione e produzione idrocarburi

Comparti:

- Linea operativa (ruoli pag. 117, elementi C.R.E.A. pag. 142)
- Staff (ruoli pag. 118, elementi C.R.E.A. pag. 143)

3 Area di business: vendita e trasporto gas

Comparti:

- Rete (ruoli pag. 119, elementi C.R.E.A. pag. 144)
- Mercato (ruoli pag. 120, elementi C.R.E.A. pag. 145)
- Staff (ruoli pag. 121, elementi C.R.E.A. pag. 146)

4 Area di business: ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparti:

- Ingegneria (ruoli pag. 122 e 123, elementi C.R.E.A. pag. 147)
- Costruzione (ruoli pag. 124, elementi C.R.E.A. pag. 148)
- Perforazione (ruoli pag. 125, elementi C.R.E.A. pag. 149)
- Manutenzione (ruoli pag. 126, elementi C.R.E.A. pag. 150)
- Staff (ruoli pag. 127 e 128, elementi C.R.E.A. pag. 151)

5 Area di business: ricerca

Comparti:

- Linea operativa (ruoli pag. 129, elementi C.R.E.A. pag. 152)
- Staff (ruoli pag. 130, elementi C.R.E.A. pag. 153)

6 Area di business: servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparti:

- Finanziario/assicurativo (ruoli pag. 131, elementi C.R.E.A. pag. 154)
- Servizi amministrativi (ruoli pag. 132, elementi C.R.E.A. pag. 155)
- Servizi informatici (ruoli pag. 133, elementi C.R.E.A. pag. 156)
- Servizi informatici staff (ruoli pag. 134, elementi C.R.E.A. pag. 157)
- Eni Servizi (ruoli pag. 135, elementi C.R.E.A. pag. 158)
- Strutture Corporate (ruoli pag. 136, elementi C.R.E.A. pag. 159)

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: RAFFINAZIONE

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Resp. Settore produzione/manutenzione - Professional Attività specialist. Raffineria (<i>sviluppo, processo, manutenzione</i>) - Resp. Laboratorio chimico e qualità - Consegnatario di turno con responsabilità sia delle operazioni che dei rapporti esterni - Resp. Unità di ricerca
2	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnologo di processo, - Tecnologo di manut./di ispezione - Capoturno di attività complesse di produzione
3	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico coordinamento lavori - Tecnico ispezione collaudi - Capoturno di raffineria - Consollista in turno di attività complesse di produzione - Tecnico laboratorio - Tecnico di ricerca - Tecnico sicurezza
4	<ul style="list-style-type: none"> - Assistente lavori - Operatore esercizio polifunzionale - Consollista/quadrante anche in turno - Specialista manutenzione - Analista analisi complesse
5	<ul style="list-style-type: none"> - Operatore di esercizio - Operatore di manutenzione - Analista di laboratorio
6	

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: LOGISTICA/GPL/LUBE

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Base logistica (<i>Resp. Deposito Distrib. - Resp. Impianto Avio, Resp. Stabilimento Gpl, Resp. Deposito GPL, Resp. Stabilimento Lube</i>) - Resp. Coordinamento trasporti - Trader greggi/prodotti - Responsabile Programmazione Lavorazioni
2	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisore attività tecnico-operative-fiscali - Analista supply/Lavorazioni
3	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, ecc. - Tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in turno)
4	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto documentazione spedizioni/Attività Spedizioni GPL - Coordinatore operativo deposito/GPL (anche in turno) - Autista trasporto e consegna carburanti/Aviorifornitore
5	<ul style="list-style-type: none"> - Operatore deposito/oleodotto
6	

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: COMMERCIALE

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Settore Attività <i>(sviluppo / marketing / pricing, pianificazione, costruzione / manutenzione ecc.)</i> - Responsabile Area Rete/ Extrarete - Professional Attività specialistiche <i>(sviluppo, marketing, pianificazione, ecc.)</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> - Promotore sviluppo rete - Promotore vendite rete/extrarete - Specialista Attività commerciali - Tecnologo di costruzione/manutenzione P.V.
3	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto attività commerciali - Venditore rete/extrarete - Tecnico costruzione/manutenzione P.V.
4	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto attività amministrative <i>(contabilità, etc.)</i>
5	
6	

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: COGENERAZIONE/PRODUZIONE ENERGIA ELETTRICA

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none">- Responsabile produzione/manutenzione- Professional Attività specialistica (<i>processo, manut.</i>)
2	<ul style="list-style-type: none">- Tecnologo di processo/manutenzione- Capoturno di attività complesse di produzione
3	<ul style="list-style-type: none">- Tecnico coordinamento lavori- Capoturno- Consollista in turno di attività complesse di produzione- Tecnico sicurezza
4	<ul style="list-style-type: none">- Assistente lavori- Operatore esercizio polifunzionale- Consollista/quadrista anche in turno- Specialista manutenzione
5	<ul style="list-style-type: none">- Operatore di esercizio- Operatore di manutenzione
6	

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: STAFF

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Settore attività/Attività specialistiche <i>(Approvvigionamento beni e servizi, contabilità, controllo di gestione, ecc.)</i> - Professional Attività specialistiche <i>(legale, organizzazione, controllo di gestione, bilanci, sistemi informativi, ecc.)</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinatore/specialista contabilità - Esperto/Specialista attività <i>(legale, organizzazione, controllo di gestione, approvvigionamento beni e servizi, ecc.)</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> - Analista contabile/contabile polivalente - Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie
4	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto attività amministrative <i>(contabilità, ecc.)</i>
5	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto compiti amministrativi - Addetto servizi generali/Centro servizi - Supporto segretariale
6	

Area di business: Esplorazione e produzione idrocarburi

Comparto: LINEA OPERATIVA

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Technical leader progetti di area tecnica <i>(esplorazione, giacimenti, area pozzo ecc.)</i> - Responsabile ingegneria del petrolio di distretto - Professional di area tecnica <i>(esplorazione, giacimenti, area pozzo, ing, ecc.)</i> - Responsabile unità di produzione - Responsabile servizi di manutenzione
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista di area tecnica <i>(esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria ecc.)</i> - Supervisor perforazione e completamenti - Specialista controllo impianti - Capo centrale
3	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico progettazione - Tecnico ingegneria area pozzo - Assistente lavori - Tecnico di laboratorio - Assistente wire line - Assistente cantieri di area pozzo - Assistente servizi di manutenzione - Capo squadra produzione
4	<ul style="list-style-type: none"> - Operatore sala controllo - Operatore di laboratorio - Addetto Squadra wire line - Operatore quadrista caldaie - Operatore di produzione <i>(esercizio e manutenzione)</i> - Addetto elaborazione dati <i>(geologia giacimenti, ecc.)</i>
5	<ul style="list-style-type: none"> - Operatore di centrale <i>(esercizio)</i> - Addetto squadra manutenzione e montaggio - Addetto trattamento e caricamento dati <i>(geologia giacimenti, ecc.)</i>
6	

Area di business: Esplorazione e produzione idrocarburi

Comparto: STAFF

Ruoli

1	- Resp. Amministrazione e controllo di distretto - Professional di area staff <i>(controllo di gestione, approvvigionamenti, HSE, ecc.)</i>
2	- Specialista area staff <i>(controllo di gestione, approvvigionamenti, HSE, ecc.)</i>
3	- Tecnico Sicurezza - Addetto controllo gestione
4	- Addetto elaborazione dati
5	- Supporto segretariale - Conducente automezzi - Addetto trattamento e caricamento dati
6	

Area di business: Vendita e trasporto gas

Comparto: RETE

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Capo Centro - Responsabile raggruppamento centrali - Responsabile attività tecniche - operative - Responsabile attività di realizzazione lavori - Responsabile settori tecnici specialistici - Responsabile di turno (<i>dispacciamento/stabilimento GNL</i>) - Professional settori tecnici specialistici
2	<ul style="list-style-type: none"> - Esperto settori operativi - Esperto settori tecnici specialistici
3	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico operativo - Tecnico settori specialistici - Tecnico realizzazioni (<i>lavori/servitù</i>)
4	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinatore di specializzazione - Specialista polifunzionale di impianto (<i>elettro/meccanico/strumentale</i>) - Operatore specialista di manutenzione e di linea
5	<ul style="list-style-type: none"> - Operatore polivalente - Addetto di centro
6	

Area di business: Vendita e trasporto gas

Comparto: MERCATO

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none">- Responsabile attività commerciali specialistiche (mkt tariffe contratti)- Responsabile attività commerciali operative/programmi di vendita e controllo
2	<ul style="list-style-type: none">- Coordinatore commerciale/attività di vendita- Esperto settori commerciali (mkt - tariffe)- Esperto attività di contatto- Esperto commerciale/attività di vendita
3	<ul style="list-style-type: none">- Addetto settori commerciali- Addetto attività di contatto
4	<ul style="list-style-type: none">- Operatore commerciale- Operatore attività di contatto
5	
6	

Area di business: Vendita e trasporto gas

Comparto: STAFF

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile settori attività <i>(approvvigionamento materiali/servizi, ecc.)</i> - Responsabile attività Specialistiche <i>(amm. finanz./sist. inform./ecc.)</i> - Professional <i>(controllo gestione/legale/sicurezza/sindacale/ecc.)</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista di attività <i>(mat., servizi, amministr., finanza, invest., gestione patrim., pers/org., sistemi inf., ecc.)</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> - Analista contabilità/amministr. finanz. - Addetto analisi ed elaborazione dati att. varie <i>(sist. inform/pers-org., ecc.)</i>
4	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto contabilità - Addetto materiali
5	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto compiti amministrativi - Addetto serv. generali/centro servizi - Supporto segretariale
6	

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: INGEGNERIA

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile settore di attività ingegneria - Responsabile settore di attività costruzione - Responsabile settore di attività acquisti - Responsabile settore di attività appalti - Responsabile settore di attività logistica - Responsabile settore di attività qualità - Responsabile settore di attività sicurezza - Responsabile settore di attività ricerca - Responsabile di progetto - Responsabile ingegneria di progetto/processo - Responsabile approvvigionamenti di progetto - Responsabile avviamento complessi di impianti - Resident manager - Construction manager - Responsabile commessa/e di offerta - Professional attività specialistiche (<i>discipline ingegneristiche</i>) - Professional attività specialistiche (<i>tecnologie di base</i>) - Professional attività specialistiche (<i>Project Control</i>)
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista di attività (<i>preventivi</i>) - Specialista di attività (<i>discipline ingegneristiche</i>) - Specialista di attività (<i>tecnologie di base</i>) - Specialista di attività (<i>qualità</i>) - Specialista di attività (<i>sicurezza</i>) - Specialista di attività (<i>acquisti, logistica, trasp. controllo costi</i>) - Specialista di attività (<i>programmazione</i>) - Specialista di attività (<i>controllo qualità forniture</i>) - Deputy Superintendent - Gestore contratto appalto - Supervisore lavori - Project engineer

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: INGEGNERIA

Ruoli

3	<ul style="list-style-type: none">- Tecnico di programmazione/controllo costi- Acquisitore beni e servizi- Expediter/Inspector- Tecnico progettista discipline ingegner/tecnologie di base- Tecnico di laboratorio- Assistente di cantiere/sonda/fase
4	<ul style="list-style-type: none">- Progettista di disciplina ingegner/tecnologie di base- Addetto supervisore lavori cantiere/sonda/fase
5	
6	

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: COSTRUZIONE

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none">- Responsabile settore di attività costruzione- Responsabile settore di attività cantieri/superintendent- Responsabile di progetto- Construction manager
2	<ul style="list-style-type: none">- Deputy Superintendent- Supervisore lavori
3	<ul style="list-style-type: none">- Tecnico di manutenzione- Assistente di cantiere/sonda/fase- Tecnico elettronico
4	<ul style="list-style-type: none">- Capo squadra (<i>saldatura/lavori meccanici/lavori elettrici, collaudi, NDT</i>)- Addetto supervisione lavori cantiere/sonda/fase
5	<ul style="list-style-type: none">- Collaudatore- Saldatore montatore- Tubista/carpentiere- Operatore Side Boom- Operatori mezzi movimento terra- Meccanico/elettricista- Operaio passo
6	<ul style="list-style-type: none">- Trattorista traino- Aiutante di cantiere

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: PERFORAZIONE

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none">- Responsabile settore di attività area superintendent drilling- Responsabile settore di attività drilling eng. supt.
2	<ul style="list-style-type: none">- Supervisore lavori- Capo sonda
3	<ul style="list-style-type: none">- Tecnico manutenzione- Assistente di cantiere/sonda/fase- Tecnico elettronico
4	<ul style="list-style-type: none">- Capo squadra <i>(Saldatura/Lavori meccanici/Lavori elettrici, Collaudi , NTD)</i>- Addetto supervisione lavori cantiere/sonda/fase- Capo perforatore- Elettromeccanico
5	<ul style="list-style-type: none">- Perforatore- Pontista- Meccanico/Elettricista
6	<ul style="list-style-type: none">- Aiuto perforatore

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: MANUTENZIONE

Ruoli

1	- Responsabile settore di attività manutenzione area
2	- Supervisore lavori - Coordinatore attività di manutenzione - Coordinatore attività planning e cost control
3	- Coordinatore Assett - Pianificatore di manutenzione
4	- Addetto attività di manutenzione
5	- Supporto di manutenzione
6	

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: STAFF

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile settore di attività acquisti - Responsabile settore di attività appalti - Responsabile settore di attività logistica - Responsabile settore di attività qualità - Responsabile settore di attività sicurezza - Responsabile settore di attività manutenzione area business - Responsabile settore di attività Personale e Organizzazione - Responsabile settore di attività Amministrazione e Finanza - Responsabile settore di attività Information Technology - Responsabile settore di attività Legale - Responsabile settore di attività Pianificazione Strategica - Responsabile settore approvvigionamenti di progetto - Resident manager - Professional attività specialistiche (<i>Project control</i>) - Professional attività specialistiche (<i>Personale e organizzazione</i>) - Professional attività specialistiche (<i>Amministrazione e finanza</i>)
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista di attività (<i>manuten.di area</i>) - Specialista di attività (<i>preventivi</i>) - Specialista di attività (<i>qualità</i>) - Specialista di attività (<i>sicurezza</i>) - Specialista di attività (<i>acquisti, logistica, trasp. controllo costi</i>) - Specialista di attività (<i>programmazione</i>) - Specialista di attività (<i>Personale e Organizzazione</i>) - Specialista di attività (<i>Amministrazione e finanza</i>) - Specialista di attività (<i>Information Technology</i>) - Specialista di attività (<i>Legale</i>) - Gestore contratto appalto

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione

Comparto: STAFF

Ruoli

3	<ul style="list-style-type: none">- Addetto Amministrazione e Gestione Personale/Ammin. e Finanza- Tecnico di Programmazione/controllo costi- Tecnico di Manutenzione- Acquisitore beni e servizi- Expediter/Inspector- Tecnico di laboratorio
4	- Addetto contabile
5	- Supporto segretariale
6	

Area di business: Ricerca

Comparto: LINEA OPERATIVA

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Scientifico - Project manager - Responsabile Attività di ricerca - Responsabile Laboratorio - Responsabile Sviluppo tecnologico - Professional Attività specialistiche <i>(processi, prodotti, sviluppi innovativi, ecc.)</i> - Ricercatore
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista/Esperto Settore attività/Attività specialistiche <i>(ricerca, processi, prodotti, impianti)</i> - Tecnologo - Specialista progetti di ricerca
3	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico di laboratorio - Tecnico polivalente impianti pilota - Addetto progetti di ricerca
4	<ul style="list-style-type: none"> - Analista analisi complesse - Conduttore impianti pilota
5	<ul style="list-style-type: none"> - Analista di laboratorio - Operatore di impianti pilota

Area di business: Ricerca

Comparto: STAFF

Ruoli

1	- Responsabile/Professional Settore attività/Attività specialistiche <i>(pianificazione, internal audit, licenze e brevetti, salute/sicurezza/ambiente, qualità, amministrazione, controllo/finanza, approvvigionamenti/commerciale, risorse umane/organizzazione/servizi/I.C.T.)</i>
2	- Specialista/Esperto Settore attività/Attività specialistiche <i>(pianificazione, internal audit, licenze e brevetti, salute/sicurezza/ambiente, qualità, amministrazione, controllo/finanza, approvvigionamenti/commerciale, risorse umane/organizzazione/servizi/I.C.T.)</i>
3	- Analista contabile/contabile polivalente - Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie di unità di staff
4	- Addetto attività amministrative di unità di staff - Addetto attività di staff
5	- Supporto segretariale - Addetto servizi generali

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: COMPARTO FINANZIARIO ED ASSICURATIVO

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Rami attività - Professional Attività specialistiche <i>(amministrazione, assicurativa, finanza, tesoreria, legale, controllo gestione, sistemi informativi. ecc.)</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista <i>(assicurativo, gestione fondi patrimoniali, incassi/pagamenti, tesoreria, finanziamenti MLT, finanza di progetto, crediti, ecc.)</i> - Specialista Attività <i>(amministrazione, investimenti, gestione patrimoniale, personale/organizzazione, sistemi informativi. ecc.)</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> - Analisti contabilità/amministrazione/finanza/fidi e bilanci/riscontri a regolamenti - Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie <i>(sistemi informativi, personale/organizzazione, ecc.)</i> - Addetto intermediazione mobiliare ed amministrazione titoli, gestione fondi patrimoniali, assunzione/liquidazione, ecc.
4	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto attività amministrative <i>(contabilità, finanze, backoffice amministrativo, assicurazioni, ecc.)</i> - Addetto gestione incassi/crediti
5	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto compiti amministrativi - Addetto servizi generali/centro servizi - Supporto segretariale
6	

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: SERVIZI AMMINISTRATIVI

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Settore Attività <i>(Responsabile Processo Contabilità Fornitori, Contabilità Clienti, Contabilità Generale, etc.)</i> - Responsabile Attività Specialistica <i>(Sicurezza, Area Leader Processi e Sistemi, etc.)</i> - Professional <i>(Responsabile Interfaccia, Clienti, etc.)</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinatore di Processo Operativo <i>(Settore di Contabilità Fornitori, Contabilità Patrimoniale, etc.)</i> - Specialista di Processo/Attività <i>(Processi Operativi e Attività di Staff)</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> - Analista di Processo Operativo - Analista Attività di Staff
4	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto di Processo Operativo - Addetto di Attività di Staff
5	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto Segretariale - Addetto Compiti Amministrativi di Supporto
6	

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: SERVIZI INFORMATICI

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none">- Resp. Unità- Program Manager- Cons. Strategico- Project Manager- Cons.Tecnol.Inform.- Professional analisi funzionali
2	<ul style="list-style-type: none">- Cons. Area Applicativa- Spec. Archit. Applicativa- Spec. di analisi funzionali- Specialista Archit. sistemi
3	<ul style="list-style-type: none">- Data Administrator- Analista Tecnico/Funzionale- Sistemista Tecnico- Tecnico CED
4	<ul style="list-style-type: none">- Addetto programmi ed analisi
5	<ul style="list-style-type: none">- Addetto Procedure Utente
6	

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: SERVIZI INFORMATICI STAFF

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none">- Responsabile settore Attività- Professional attività specialistiche- Professional tecnico commerciale
2	<ul style="list-style-type: none">- Specialista tecnico commerciale- Specialista di attività <i>(legale, organizzazione, amministrazione, etc.)</i>
3	<ul style="list-style-type: none">- Analista contabilità/amministr./finanz- Addetto analisi ed elaborazione dati att. varie <i>(sist. inf. Pers./org, ecc.)</i>- Tecnico commerciale
4	<ul style="list-style-type: none">- Addetto contabilità
5	<ul style="list-style-type: none">- Addetto compiti ammin.- Addetto servizi generali/centro servizi- Supporto segretariale
6	

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: ENI SERVIZI

Ruoli

1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Rami di attività - Responsabile Gestione Servizi - Responsabile Esercizio
2	<ul style="list-style-type: none"> - Specialista Settori Tecnici - Specialista Gestione Contratti e Commerciale - Specialista Attività Immobiliari - Specialista Impianti tecnici - Specialista Servizi
3	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico Appalti a Contabilità lavori - Tecnico Impianti e Manutenzione - Tecnico di Laboratorio - Tecnico Servizi
4	<ul style="list-style-type: none"> - Assistente Lavori - Coordinatore Operativo - Operatore Specialista di Manutenzione
5	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto attività di supporto operativo - Operatore di manutenzione - Supporto segretariale
6	

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: STRUTTURE CORPORATE

Ruoli

1	- Professional attività specialistica <i>(legale, controllo gestione, pianificazione, valutazioni amministrative/finanziarie, bilancio consolidato, internal audit, ecc.)</i>
2	- Specialista attività <i>(servizi, amministrative, finanziarie, investimenti, gestione patrimonio, personale/organizzazione, ecc.)</i>
3	- Analista contabilità/amministrazione/finanza - Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie
4	- Addetto contabilità
5	- Addetto compiti amministrativi - Addetto servizi generali - Supporto segretariale - Autista
6	

NOTA

I ruoli professionali hanno validità per l'intera area di business a cui si riferiscono, prescindendo pertanto dal comparto specifico.

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: Raffinazione

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Innovazione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Gestione relazioni complesse/negoziazione	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienza generale aziendale	Valutazione dell'impatto economico
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
SECONDA	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Pianificazione/Gestione risorse tecniche economiche umane	Conseguimento degli obiettivi
	Metodo	Programmazione e controllo	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli gestionali	Valutazione dell'impatto economico
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Pianificazione/Gestione risorse tecniche economiche umane	Definizioni delle priorità
	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Gestione delle persone/gruppi	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Gestione relazioni complesse/negoziazione	Capacità Organizzativa
TERZA	Problem solving	Programmazione e controllo	Esperienza nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Adeguatezza/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Programmazione e controllo	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Collaborazione interfunzionale	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Capacità organizzativa
	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Gestione operativa / organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Esperienza nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
	Definizione dei compiti	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguatezza/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
	Contesto operativo / organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione gruppi di lavoro	Orientamento al compito
	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguatezza/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
QUINTA	Contesto operativo / organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione gruppi di lavoro	Propositività operativa
	Definizione dei compiti	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
	Contesto operativo / organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: Logistica GPL, Lube

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Ampiezza di visione	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazione	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
			Flessibilità	Capacità di innovazione
SECONDA	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Valutazione dell'impatto economico
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui processi/tecnologie	Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Raggiungimento dei risultati
	Relazioni interne/esterne	Gestione persone	Flessibilità	Definizioni delle priorità
			Esperienza interfunzionale	Capacità decisionale
TERZA	Problem Solving	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Sensibilità a costi/benefici
	Relazioni interne/esterne	Programmazione e controllo	Programmazione/organizzazione di attività	Capacità organizzativa
			Esperienza nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
QUARTA	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
	Collaborazione interfunzionale	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Programmazione/organizzazione di attività	Tempestività delle azioni
			Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazioni di soluzioni operative
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
			Esperienza nelle aree complementari	Propositività

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: Commerciale

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Sviluppo persone	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
			Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli gestionali	Capacità di innovazione
SECONDA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
	Innovazione	Discrezionalità decisionale	Flessibilità	Conseguimento degli obiettivi
	Definizione degli obiettivi	Discrezionalità propositiva	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizioni delle priorità
			Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli gestionali	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Iniziativa
	Problem solving	Presidio delle politiche aziendali	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Autonomia realizzativa
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Sensibilità a costi/benefici
QUARTA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Tempestività delle azioni
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Sensibilità a costi/benefici
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Programmazione/organizzazione di attività	Orientamento al compito
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Propositività
QUINTA				

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: Cogenerazione/produzione di energia elettrica

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Innovazione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienza generale aziendale	Valutazione dell'impatto economico
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli gestionali	Valutazione dell'impatto economico
	Metodo	Programmazione e controllo	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizioni delle priorità
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione delle persone/gruppi	Raggiungimento dei risultati
			Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Esperienza nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
	Problem solving	Programmazione e controllo	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
			Programmazione/organizzazione di attività	Capacità organizzativa
QUARTA	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Esperienza nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
	Collaborazione interfunzionale	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Orientamento al compito
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica

Comparto: Staff

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Programmazione e controllo	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
			Flessibilità	Capacità di innovazione
SECONDA	Relazioni interne/esterne	Programmazione e controllo	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità propositiva	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
			Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Problem solving	Programmazione e controllo	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Sensibilità ai costi/benefici
QUARTA	Gestione operativa	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Orientamento al compito
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Sensibilità ai costi/benefici
	Collaborazione interfunzionale	Programmazione e controllo	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
			Programmazione/organizzazione di attività	Autonomia realizzativa
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositività operativa
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Accuratezza di esecuzione
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Orientamento al compito
			Integrazione in gruppi di lavoro	Tempestività delle azioni

Area di business: Esplorazione/produzione idrocarburi
Comparto: Linea Operativa

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità decisionale	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Impatto sui risultati economici	Esperienza interfunzionale	Capacità decisionale
	Flessibilità organizzativa	Gestione persone	Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Capacità organizzativa
		Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse
TERZA	Problem solving	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienze nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Programmazione e controllo	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Sensibilità ai costi/benefici
			Programmazione/organizzazione di attività	Capacità organizzativa
	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Propositività operativa
	Problem solving	Efficacia operativa	Esperienze nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
QUINTA			Programmazione/organizzazione di attività	Tempestività delle azioni
	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositività operativa
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienze nelle aree complementari	Accuratezza di esecuzione
	Analisi	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Esplorazione/produzione idrocarburi
Comparto: Staff

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Sviluppo persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Flessibilità organizzativa	Programmazione e controllo	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Conseguimento degli obiettivi
			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
SECONDA	Definizione degli obiettivi	Gestione persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Definizioni delle priorità
			Flessibilità	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Metodo	Programmazione e controllo	Esperienze nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Integrazione in gruppi di lavoro	Definizioni delle priorità
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Capacità organizzativa
QUARTA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Sintesi	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienze nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Raggiungimento dei risultati
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositività operativa
	Analisi	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienze nelle aree complementari	Accuratezza di esecuzione
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Vendita e trasporto gas
Comparto: Rete

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
	Flessibilità organizzativa	Presidio delle politiche aziendali	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
SECONDA	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Conseguimento degli obiettivi
	Metodo	Impatto sui processi/tecnologie	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità organizzativa
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità propositiva	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Definizioni delle priorità
			Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
TERZA	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Esperienze nelle aree complementari	Iniziativa
	Sintesi	Efficacia operativa	Gestione delle persone/gruppi	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Analisi	Efficacia operativa	Esperienze nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Programmazione/organizzazione di attività	Autonomia realizzativa
	Gestione operativa	Tempestività dell'esecuzione	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositi operativa
	Collaborazione interfunzionale	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Accuratezza di esecuzione
			Padronanza di modalità operative efficaci	Orientamento al compito
			Esperienze nelle aree complementari	Tempestività delle azioni

Area di business: Vendita e trasporto gas
Comparto: Mercato

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Presidio delle politiche aziendali	Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Planificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
			Esperienza generale aziendale	Capacità di innovazione
SECONDA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Definizione degli obiettivi	Programmazione e controllo	Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Valutazione dell'impatto economico
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Flessibilità	Raggiungimento dei risultati
			Esperienza interfunzionale	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Iniziativa
	Metodo	Programmazione e controllo	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Autonomia realizzativa
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Gestione operativa	Qualità esattezza dell'esecuzione	Gestione relazioni complesse/negoiazione	Accuratezza di esecuzione
	Relazioni interne/esterne	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
QUINTA				

Area di business: Vendita e trasporto gas
Comparto: Staff

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionale
	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Flessibilità	Definizione delle priorità
	Definizione dei compiti	Programmazione e controllo	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Definizione delle priorità
	Flessibilità organizzativa	Presidio delle politiche aziendali	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Capacità organizzativa
			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Valutazione dell'impatto economico
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Metodo	Programmazione e controllo	Integrazione in gruppi di lavoro	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
			Programmazione/organizzazione di attività	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Gestione operativa	Qualità esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Orientamento al compito
	Contesto operativo/organizzativo	Programmazione e controllo	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
			Esperienza nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
			Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Gestione operativa	Qualità esattezza dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Esperienza nelle aree complementari	Propositività operativa

Area di business: Ingegneria ,costruzione, perforazione e manutenzione
Comparto: Ingegneria **Elementi C.R.E.A.**

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Impatto sui processi/tecnologie	Pianificazione /gestione risorse tecniche/economiche/umane	Valutazione dell'impatto economico
	Definizione degli obiettivi	Sviluppo delle persone	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
SECONDA			Flessibilità	Conseguimento degli obiettivi
	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Impatto sui processi/tecnologie	Flessibilità	Conseguimento degli obiettivi
	Definizione degli obiettivi	Programmazione e controllo	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
			Esperienza interfunzionale	Definizione delle priorità
TERZA	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Raggiungimento dei risultati
	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Sensibilità a costi/benefici
	Problem solving	Programmazione e controllo	Integrazione in gruppi di lavoro	Individuazione di soluzioni operative
			Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Iniziativa
			Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Tempestività delle azioni
QUARTA	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Definizione dei compiti	Tempestività nell'esecuzione	Programmazione/organizzazione di attività	Autonomia realizzativa
	Problem solving	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa
			Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
			Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
QUINTA	Gestione operativa	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa
			Qualità / esattezza dell'esecuzione	Orientamento al compito
			Tempestività dell'esecuzione	Tempestività delle azioni
				Propositività operativa

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione
Comparto: Costruzione **Elementi C.R.E.A.**

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Valutazione dell'impatto economico
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Planificazione/Gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Flessibilità	Capacità di innovazione
	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità organizzativa
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui processi/tecnologie	Flessibilità	Definizione delle priorità
	Flessibilità organizzativa	Programmazione e controllo	Planificazione/Gestione risorse tecniche/economiche/umane	Raggiungimento dei risultati
			Esperienza interfunzionale	Conseguimento degli obiettivi
TERZA	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Gestione delle persone/gruppi	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Impatto sui processi/tecnologie	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Problem solving	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Esperienza nelle aree complementari	Capacità organizzativa
	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Gestione delle persone/gruppi	Orientamento al compito
QUARTA	Collaborazione interfunzionale	Coordinamento persone	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo / organizzativo	Efficacia operativa	Integrazione in gruppi di lavoro	Tempestività delle azioni
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Propositività operativa
	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Orientamento al compito
	Contesto operativo / organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Accuratezza di esecuzione
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione**Comparto:** Perforazione**Elementi C.R.E.A.**

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Sviluppo delle persone	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Flessibilità	Capacità di innovazione
	Metodo	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità organizzativa
	Definizione dei compiti	Impatto sui processi/tecnologie	Flessibilità	Definizione delle priorità
	Flessibilità organizzativa	Gestione delle persone	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Raggiungimento dei risultati
			Esperienza interfunzionale	Conseguimento degli obiettivi
TERZA	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Gestione delle persone/gruppi	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Coordinamento persone	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Problem solving	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Esperienza nelle aree complementari	Capacità organizzativa
QUARTA	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Gestione delle persone/gruppi	Orientamento al compito
	Collaborazione interfunzionale	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Integrazione in gruppi di lavoro	Tempestività delle azioni
QUINTA	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Propositività operativa
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Orientamento al compito
	Difficoltà di esecuzione	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Accuratezza di esecuzione
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione
Comparto: Manutenzione Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionale
	Ampiezza di visione	Impatto sui risultati economici	Gestione relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
	Definizione degli obiettivi	Sviluppo delle persone	Flessibilità	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Programmazione e controllo	Programmazione/organizzazione di attività	Capacità di organizzativa
	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Gestione delle persone/gruppi	Definizioni delle priorità
TERZA			Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Valutazione dell'impatto economico
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Gestione delle persone/gruppi	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Relazioni interne/esterne	Programmazione e controllo	Programmazione/organizzazione di attività	Autonomia realizzativa
	Gestione operativa	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Esperienza nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Capacità organizzativa
QUINTA	Problem solving	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Gestione delle persone/gruppi	Tempestività delle azioni
	Contesto operativo/organizzativo	Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente	Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa
	Difficoltà di esecuzione	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Gestione operativa	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Individuazione di soluzioni operative
			Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
			Padronanza di modalità operative efficaci	Orientamento al compito
			Adegumento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
				Propositività operativa

Area di business: Ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione
Comparto: Staff Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Esperienza generale aziendale	Conseguimento degli obiettivi
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Planificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Valutazione dell'impatto economico
	Definizione degli obiettivi	Sviluppo delle persone	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Capacità decisionale
			Flessibilità	Capacità di innovazione
SECONDA	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Planificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Capacità di innovazione
	Flessibilità organizzativa	Impatto sui risultati economici	Flessibilità	Raggiungimento dei risultati
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Definizione delle priorità
			Esperienza interfunzionale	Valutazione dell'impatto economico
TERZA	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Raggiungimento dei risultati
	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Iniziativa
	Problem solving	Programmazione e controllo	Esperienza nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Sensibilità a costi/benefici
QUARTA	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Tempestività delle azioni
	Definizione dei compiti	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
	Problem solving	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienza nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa
QUINTA	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Difficoltà di esecuzione	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Gestione operativa	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa

Area di business: Ricerca
Comparto: Linea operativa

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità contesto esterno	Sicurezza persone impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e mod. specialistici	Capacità di innovazione
	Innovazione	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienza generale aziendale	Valutazione dell'impatto economico
	Definizione degli obiettivi	Sviluppo delle persone	Planificazione/Gestione risorse tecniche e economiche umane	Capacità decisionale
	Definizione obiettivi		Flessibilità	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA	Definizione obiettivi	Sicurezza persone impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e modelli specialistici	Valutazione dell'impatto economico
	Metodo	Programmazione e controllo	Gestione relazioni complesse/negoziazione	Definizione delle priorità
	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui processi/tecnologie	Gestione persone/gruppi	Conseguimento degli obiettivi
	Contesto operativo/organizzativo	Sicurezza persone impianti e tutela dell'ambiente	Esperienza interfunzionale	Capacità di innovazione
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Raggiungimento dei risultati
	Problem solving	Programmazione e controllo	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Individuazioni di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo		Programmazione/organizzazione di attività	Iniziativa
	Collaborazione interfunzionale	Sicurezza persone impianti e tutela dell'ambiente	Integrazione gruppi di lavoro	Capacità organizzativa
QUARTA	Problem solving	Tempestività nell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
	Difficoltà di esecuzione	Qualità esattezza dell'esecuzione	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Orientamento al compito
	Gestione operativa	Sicurezza persone impianti e tutela dell'ambiente	Integrazione gruppi di lavoro	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità esattezza dell'esecuzione	Programmazione/organizzazione di attività	Individuazioni di soluzioni operative
QUINTA	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività nell'esecuzione	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
		Qualità esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
		Tempestività nell'esecuzione	Integrazione gruppi di lavoro	Propositività operativa
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Ricerca
Comparto: Staff

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Gestione relazioni complesse/negoziazione	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Programmazione e controllo	Planificazione/Gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Flessibilità	Capacità di innovazione
	Relazioni interne/esterne	Programmazione e controllo	Padronanza di tecniche teoriche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità propositiva	Planificazione/Gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizioni delle priorità
			Gestione relazioni complesse/negoziazione	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Problem solving	Programmazione e controllo	Adeguatezza/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
			Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Sensibilità ai costi/benefici
QUARTA	Gestione operativa	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Orientamento del compito
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Sensibilità ai costi/benefici
	Collaborazione interfunzionale	Programmazione e controllo	Adeguatezza/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
			Programmazione/organizzazione di attività	Autonomia realizzativa
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositività operativa
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguatezza/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Accuratezza dell'esecuzione
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività nell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Orientamento al compito
			Integrazione in gruppi di lavoro	Tempestività delle azioni

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate**Comparto:** Finanziario/assicurativo

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionale
	Flessibilità organizzativa	Sviluppo delle persone	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Presidio delle politiche aziendali	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Flessibilità	Capacità di innovazione
	Definizione dei compiti	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Valutazione dell'impatto economico
	Metodo	Presidio delle politiche aziendali	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Raggiungimento dei risultati
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità decisionale	Flessibilità	Definizione delle priorità
TERZA	Metodo	Efficacia operativa	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Capacità organizzative
	Contesto operativo/organizzativo	Programmazione e controllo	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Individuazione di soluzioni operative
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Autonomia realizzativa
			Programmazione/organizzazione di attività	Sensibilità a costi/benefici
			Esperienza nelle aree complementari	Iniziativa
QUARTA	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienza nelle aree complementari	Propositività operativa
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Individuazione di soluzioni operative
	Collaborazione interfunzionale	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Orientamento al compito
			Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Autonomia realizzativa
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
		Esperienza nelle aree complementari	Propositività operativa	Propositività operativa

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: Società di servizi amministrativi

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionale
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Gestione di relazioni complesse/negoiazione	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Flessibilità	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA	Definizione dei compiti	Discrezionalità propositiva	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
	Ampiezza di visione	Gestione delle persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionale
	Relazioni interne/esterne	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Valutazione dell'impatto economico
	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Gestione delle persone/gruppi	Raggiungimento dei risultati
	Metodo	Programmazione e controllo	Flessibilità	Capacità organizzativa
TERZA	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
		Programmazione e controllo	Esperienza nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
		Discrezionalità propositiva	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Sensibilità a costi/benefici
			Programmazione/organizzazione di attività	Raggiungimento dei risultati
		Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse
QUARTA	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Autonomia realizzativa
	Analisi	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Sensibilità a costi/benefici
			Programmazione/organizzazione di attività	Orientamento al compito
	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Sensibilità a costi/benefici
QUINTA	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: Società di servizi informatici

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Capacità di innovazione
	Sistemi di relazioni	Sviluppo delle persone	Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
	Ampiezza di visione	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA	Definizione degli obiettivi	Impatto sui processi/tecnologie	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionali
	Variabilità del contesto esterno	Gestione persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione delle persone/gruppi	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Impatto sui processi/tecnologie	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Definizione delle priorità
	Problem solving	Efficacia operativa	Pianificazione/Gestione risorse tecniche/economiche/umane	Capacità organizzativa
TERZA	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Gestione operativa	Efficacia operativa	Esperienza nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
	Difficoltà di esecuzione	Discrezionalità propositiva	Integrazione in gruppi di lavoro	Sensibilità a costi/benefici
	Collaborazione interfunzionale	Efficacia operativa	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Autonomia realizzativa
QUARTA	Gestione operativa	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Difficoltà di esecuzione	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienza nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
	Collaborazione interfunzionale	Discrezionalità decisionale	Integrazione in gruppi di lavoro	Orientamento al compito
	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Propositività operativa
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
QUINTA	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
		Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: Servizi informatici staff

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Sviluppo delle persone	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Planificazione/Gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Metodo	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziante	Capacità organizzativa
			Gestione delle persone/gruppi	Definizione delle priorità
TERZA	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Problem solving	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Relazioni interne / esterne	Discrezionalità propositiva	Integrazione in gruppi di lavoro	Sensibilità a costi/benefici
			Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Autonomia realizzativa
			Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Gestione operativa	Efficacia operativa	Esperienza nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
	Difficoltà di esecuzione	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Orientamento al compito
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità decisionale	Programmazione/organizzazione di attività	Propositività operativa
			Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
	Gestione operativa	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate**Comparto: Eni Servizi**

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Varibilità del contesto esterno	Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità decisionale
	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni complesse/negoziative	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Planificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Flessibilità	Definizione delle priorità
	Innovazione	Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Programmazione e controllo	Planificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
	Metodo	Discrezionalità propositiva	Gestione delle persone/gruppi	Capacità organizzativa
			Flessibilità	Raggiungimento dei risultati
TERZA	Definizione dei compiti	Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Problem solving	Efficacia operativa	Programmazione/organizzazione di attività	Sensibilità a costi/benefici
	Contesto operativo/organizzativo	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienza nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
			Gestione delle persone/gruppi	Capacità organizzativa
QUARTA	Definizione compiti	Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Propositività operativa
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Orientamento al compito
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Programmazione/organizzazione di attività	Autonomia realizzata
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Individualizzazione di soluzioni operative
QUINTA	Gestione operativa	Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione (staff)	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
	Difficoltà di esecuzione	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni
			Integrazione in gruppi di lavoro	Propositività operativa

Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparto: Strutture corporate

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Variabilità del contesto esterno	Programmazione e controllo	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Presidio delle politiche aziendali	Esperienza generale aziendale	Conseguimento degli obiettivi
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Definizione delle priorità
			Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
SECONDA	Metodo	Impatto sui processi/tecnologie	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Conseguimento degli obiettivi
	Flessibilità organizzativa	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Definizione delle priorità
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Capacità organizzativa
			Flessibilità	Raggiungimento dei risultati
	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative
	Sintesi	Programmazione e controllo	Esperienza nelle aree complementari	Autonomia organizzativa
QUARTA	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
			Programmazione/organizzazione di attività	Definizione delle priorità
	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Integrazione in gruppi di lavoro	Individuazione di soluzioni operative
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Programmazione/organizzazione di attività	Orientamento al compito
			Esperienza nelle aree complementari	Tempestività delle azioni
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Accuratezza di esecuzione
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Sensibilità a costi/benefici
	Collaborazione interfunzionale	Tempestività dell'esecuzione	Padronanza di modalità operative efficaci	Orientamento al compito
			Esperienza nelle aree complementari	Tempestività delle azioni

ART. 17**Assegnazione temporanea ad attività di categoria superiore**

Al lavoratore chiamato a svolgere attività di categoria superiore rispetto a quella del suo inquadramento sarà corrisposta la differenza tra i valori del minimo e del livello individuale di C.R.E.A. della propria categoria e quelli del minimo e del livello 1 di C.R.E.A. della categoria superiore.

Ove l'assegnazione all'attività di categoria superiore non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di un mese e mezzo per i lavoratori inquadrati nelle categorie 6 e 5 e di tre mesi per gli altri lavoratori.

L'acquisizione della categoria dei Quadri maturerà dopo sei mesi.

Ove peraltro l'assegnazione all'attività di categoria superiore abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore trascorso un periodo di:

- sei mesi per le categorie 6, 5, 4
- nove mesi per le categorie 3 e 2
- dodici mesi per i quadri

In tali casi, come previsto dal sistema classificatorio in merito alla “determinazione del C.R.E.A.”, al lavoratore sarà attribuito l'inquadramento nella categoria superiore, con contestuale posizionamento al 1° livello di C.R.E.A.

La verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale, ai fini dell'attribuzione del C.R.E.A., avverrà dopo sei mesi.

DOCUMENTO (Accordo di Rinnovo CCNL 30.3.2006)

La valutazione della professionalità (Inquadramento e C.R.E.A.)

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 C.R.E.A. 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 R.S.U. 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.

*B. Orario di lavoro***Art. 18 - Orario di lavoro**

Il regime dell'orario rappresenta una delle componenti di primaria importanza dell'organizzazione del lavoro e quindi dell'ottimale gestione dell'impresa.

Di conseguenza, la distribuzione dell'orario e la sua articolazione dovranno armonizzarsi con le altre componenti del processo produttivo per essere funzionali ad un pieno utilizzo degli impianti e dei mezzi, realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo. Dovrà altresì consentire la riconosciuta esigenza di flessibilità gestionale degli orari connessa alle molteplici esigenze del mercato. Il tutto nell'ambito di un sistema normativo che combini le esigenze di articolazione flessibile dell'orario con la tutela dei diritti individuali e collettivi, da realizzarsi attraverso una pianificazione delle prestazioni lavorative in un arco temporale definito.

Le Parti concordano sull'esigenza di realizzare, a livello aziendale, un'ottimale correlazione tra organizzazione del lavoro e utilizzo dell'orario contrattuale con l'obiettivo di collegarli alle opportunità di sviluppo aziendale ed occupazionale, anche in relazione ad esigenze per loro natura prevedibili nelle modalità, ma variabili nel tempo e programmabili con brevi preavvisi (ad es. scarica navi)

La distribuzione dell'orario di lavoro sia per i lavoratori giornalieri che per i lavoratori turnisti sarà definita in sede aziendale con la R.S.U.

L'orario di lavoro verrà esposto in apposita tabella da affiggere ai sensi dell'art. 12 del R.D.L. 10 settembre 1923 n. 1955.

Articolazione dell'orario di lavoro

ART. 19 - Lavoratori giornalieri

Salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle leggi in vigore, l'orario di lavoro settimanale dei giornalieri è fissato in 37h 40'.

I lavoratori giornalieri forniranno normalmente le loro prestazioni secondo un orario settimanale distribuito su cinque giorni, intendendosi peraltro che il giorno di sosta sarà considerato lavorativo a tutti gli effetti, escluso le ferie.

Tale giorno di sosta sarà di preferenza collegato alla domenica in modo da assicurare due giorni consecutivi di riposo ogni settimana.

L'Azienda si riserva la facoltà di richiedere prestazioni di lavoro anche per la giornata del sabato (o giorno corrispondente). Qualora tali prestazioni vengano richieste nel rispetto dei termini di cui al comma successivo per l'intera giornata del sabato (o giorno corrispondente), il lavoratore non ha diritto ad alcun compenso, purché venga esonerato dal prestare servizio nell'intera giornata del lunedì successivo (o giorno corrispondente).

Le modifiche individuali dell'orario normale di lavoro devono essere comunicate ai lavoratori interessati con almeno 3 giornate intere di preavviso.

Tuttavia, quando la modifica riguardi soltanto l'effettuazione di una intera giornata di lavoro nel sabato (o giorno corrispondente), il preavviso può essere limitato alle ore 12 del giovedì (o giorno corrispondente).

A livello aziendale potranno essere realizzate - previ accordi sindacali - articolazioni di orario anche a livello di specifiche realtà organizzative che prevedano diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e inoltre prestazioni settimanali distribuite su un numero di giorni da 4 a 6 (comprendenti quindi eventualmente anche i sabati) nel rispetto dell'orario contrattuale annuo; potranno inoltre essere definiti differenti regimi di orario con prestazioni settimanali comprese tra 37h 40' e 40 h.

Entro novembre le Aziende e le R.S.U. definiranno le modalità attuative dell'orario

settimanale per l'anno successivo.

Per orari di lavoro di durata superiore alle 37h 40' andranno programmati i relativi giorni di riposo compensativo. Le prestazioni effettuate nei suddetti limiti sono, a tutti gli effetti, ricomprese nell'orario normale e pertanto non produrranno prestazioni di ore straordinarie. Tuttavia per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta una maggiorazione del 5%, mentre per quelle prestate nella giornata del sabato verrà corrisposta una maggiorazione del 15%.

ART. 20 - Orari plurisettimanali

Al fine di rispondere ad esigenze aziendali di carattere organizzativo ed a situazioni lavorative particolari, che richiedono maggiore flessibilità nella gestione lavorativa; nonché nell'intento di ricercare soluzioni ad esigenze di natura individuale e collettiva, realizzando una migliore corrispondenza fra le necessità organizzative e l'effettuazione delle prestazioni lavorative, a livello di unità produttiva o di specifica unità organizzativa all'interno della stessa, potranno essere realizzate articolazioni dell'orario settimanale, come media su un arco di più settimane, fino ad un massimo di 12 mesi.

L'articolazione degli orari settimanali sarà compresa tra un massimo di 48 ore ed un minimo di 28 ore. Nel quadrimestre l'orario complessivo potrà oscillare fino a due ore medie settimanali rispetto all'orario settimanale di 37h 40'.

L'applicazione di orari nell'ambito dei suddetti limiti formerà oggetto di un esame negoziale preventivo tra Aziende e R.S.U. sulle relative modalità attuative. Tale confronto dovrà esaurirsi entro 20 giorni.

Oscillazioni quadrimestrali superiori a quelle sopra indicate dovranno formare oggetto di contrattazione preventiva con la R.S.U..

Per quanto concerne eventi non prevedibili né programmabili, che richiedono la modifica degli orari stabiliti, il confronto con la R.S.U. sarà effettuato in corso di esercizio, e dovrà esaurirsi entro 10 giorni dalla comunicazione dell'azienda.

In tale regime le prestazioni superiori all'8ª ora giornaliera sono retribuite con una

indennità del 10% della quota oraria e quelle effettuate nella giornata di sabato con una indennità del 15%.

ART. 21 - Lavoratori addetti a lavori discontinui

I lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia (esempio: fattorino; guardiano; autista di vettura; portiere; infermiere patentato; autista kilolitrico; autista rifornitore di aerei; ecc.) osserveranno il calendario lavorativo annuo dei giornalieri o dei turnisti in relazione all'orario di lavoro cui essi vengono adibiti. Le Aziende potranno determinare il normale orario di lavoro dei lavoratori addetti a lavori discontinui in misura tale da non superare di 5 ore l'orario di lavoro settimanale previsto nel presente contratto, corrispondendo per ciascuna ora effettivamente lavorata oltre il suddetto orario un compenso pari al 100% della quota oraria.

ART. 22 - Lavoratori addetti a lavori in turno

I lavori in turni presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

- A) Turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana.
- B) Turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte, ma con interruzione alla fine di ogni settimana.
- C) Turni con i quali viene assicurata un'attività per tutti i giorni della settimana, con esclusione però del turno notturno.

Ferma restando la possibilità per le parti di individuare e definire contrattualmente, in aggiunta ai tipi più sopra considerati, altri eventuali tipi di turno e la relativa disciplina, ogni altro tipo di organizzazione degli orari di lavoro diverso da quello di cui al primo comma del presente articolo viene considerato come lavoro non in turno, e pertanto ricade sotto la disciplina specifica dell'art. 28.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare lavori a turni e sono tenuti a prestare la loro opera nei turni prestabiliti per i lavori cui sono adibiti.

Con l'obiettivo di una corretta flessibilità delle modalità di conferimento della prestazione, le parti concordano che devono essere considerate insite nelle attività di lavoro in turno:

- la possibilità di essere chiamato in servizio durante il riposo nonché la possibilità di eventuali modifiche individuali e temporanee dell'orario di lavoro non preavvisabili, in quelle circostanze operative non fronteggiabili con i normali meccanismi di sostituzione;
- l'obbligo di attendere sul posto di lavoro il turnista subentrante, fermo restando l'impegno dell'Azienda a provvedere nel più breve tempo possibile alla sostituzione.

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 a livello aziendale. Sono fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto.

ART. 23 - Calendario annuo lavorativo dei lavoratori addetti ai lavori in turno

A decorrere dall' 1.01.2003 l'orario normale di lavoro annuo

- per i lavoratori addetti ai turni con i quali viene assicurato un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte (h.24) per tutti i giorni della settimana (gg.7) **(Turno A)**
- per i lavoratori addetti ai turni, con esclusione del notturno (h.16), per tutti i giorni della settimana (gg.7) **(Turno C)**

viene fissato in 231,5 giorni di 8 ore lavorative, al lordo delle ferie.

Per gli avio rifornitori che operano in turni continui ed avvicendati, l'orario normale annuo, a decorrere dall'1.1.2003 sarà pari a 1852 ore al netto della discontinuità.

Contestualmente verranno a cessare le giornate aggiuntive di riposo di cui all'art. 22 CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994.

A decorrere dalla stessa data dell' 1.01.2003 il numero delle giornate lavorative annue di 8 ore, al lordo delle ferie,

- per i lavoratori addetti ai turni con attività continua (h.24) con interruzione alla fine di ogni settimana (gg.5) **(Turno B)**

viene fissato in 245,5.

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 R.S.U. 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 per consentire i necessari addestramenti i rimpiazzi dei lavoratori turnisti saranno inseriti negli organici con quattro mesi di anticipo.

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 R.S.U.
- l'inserimento delle altre giornate di ferie nella pianificazione dei restanti periodi.

ART. 25 - Compensi per lavoro in turno

I lavori in turni presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

- A) Turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana.
- B) Turni con i quali viene assicurata una attività continua per tutte le ore del giorno e della notte, ma con interruzione alla fine di ogni settimana.
- C) Turni con i quali viene assicurata un'attività per tutti i giorni della settimana, con esclusione però del turno notturno.

Ferma restando la possibilità per le parti di individuare e definire contrattualmente, in aggiunta ai tipi più sopra considerati, altri eventuali tipi di turno e la relativa disciplina, ogni altro tipo di organizzazione degli orari di lavoro diverso da quello di cui al primo comma del presente articolo viene considerato come lavoro non in turno, e pertanto ricade sotto la disciplina specifica dei "Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario" (art. 28).

Sulla retribuzione mensile, come di seguito definita:

- minimo tabellare
- livello di C.R.E.A.
- aumenti periodici di anzianità
- eventuale indennità di funzione
- eventuali aumenti di merito
- eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare

del lavoratore normalmente assegnato ai turni di tipo A, B, C, si applicano le seguenti indennità:

- per i turni di tipo A) 11%
- per i turni di tipo B) 8,5%
- per i turni di tipo C) 4,5%

Tali indennità verranno corrisposte per 12 mensilità e non entrano nella base di computo dei compensi previsti, dal presente contratto, in percentuale della retribuzione oraria e giornaliera.

Inoltre al lavoratore assegnato al lavoro in turno si applicano per ogni ora di lavoro effettivamente prestata le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria:

	TURNI GIORNALIERI		TURNO NOTTURNO	
	Feriali	Festivi	Feriali	Festivi
Turno A	12%	20%	30% (*)	40% (*)
Turno B	12%	20%	30% (*)	40% (*)
Turno C	12%	20%	—	—

(*) *dall' 1.7.2006*

Tali maggiorazioni non rientrano nel computo della paga oraria per prestazioni di lavoro straordinario e festivo, mentre sono cumulabili ai compensi previsti per gli stessi titoli (vedi tabella esplicativa - pagina successiva).

Esse sono corrisposte per le ore effettivamente lavorate ed in tali maggiorazioni è già stata ricompresa pattiziamente, in via forfettaria e di miglior favore, la reale incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

Le indennità e le maggiorazioni di cui al comma 3 e 5 del presente articolo sono corrisposte anche ai turnisti addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Le indennità di cui al comma 3 e le maggiorazioni di cui al comma 5 del presente articolo sono corrisposte a fronte delle specificità della prestazione data:

- nel caso del turno A, del lavoro notturno e di quello prestato di domenica;
- nel caso del turno B, del lavoro notturno;
- nel caso del turno C, del lavoro prestato di domenica;
- per tutti i tre tipi di turno, del diverso orario di inizio e di fine del lavoro notturno previsto per i lavoratori turnisti rispetto a quello degli altri lavoratori.

In caso di assenza dal turno per malattia o infortunio saranno corrisposte per i primi 10 giorni lavorativi (come previsto nello schema di riferimento) di assenza continua-

tiva, le indennità di cui al comma 3; per le malattie di durata superiore, a partire dall'11° giorno le indennità saranno aumentate di un ulteriore 3,5%.

Il trattamento di cui al presente articolo non viene praticato nei confronti del lavoratore che viene inserito in uno schema di turno per un periodo inferiore a 4 giorni. In questo caso, al lavoratore sono dovute le normali maggiorazioni per le eventuali ore di lavoro notturno o festivo di volta in volta prestate (*vedi art. 28*).

LAVORO IN TURNO

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE PERCENTUALI DA APPLICARSI SULLA QUOTA ORARIA

	Maggiorazione quota oraria	Maggiorazione festività	Compenso straordinario
PRESTAZIONE STRAORDINARIA			
Turni giornalieri feriali	12	—	125
Turni notturni feriali	30	—	165
Turni giornalieri domenicali	20	—	155(*)
Turni notturni domenicali	40(**)	—	175(*)
Turni giornalieri festivi nazionali	20	—	160
Turni notturni festivi nazionali	40(**)	—	185
PRESTAZIONE ORDINARIA nelle festività nazionali [punti b) e c) di pag. 179]			
Turni giornalieri festivi nazionali	20	60	
Turni notturni festivi nazionali	35	60	
(*) Applicabile alternativamente o alle domeniche o ad un numero equivalente di riposi.			
(**) Dall' 1.07.2006			

Norma Transitoria

Al personale operante in turni continui ed avvicendati (h. 24 x 7gg.), in servizio alla data del 30.06.2002 nelle aziende dell'area contrattuale ex Petrolio Privato, verrà riconosciuto, con decorrenza 1.07.2002, in concomitanza con l'entrata in vigore dei nuovi trattamenti economici unificati per il lavoro in turno, un importo a titolo di Assegno ad personam non assorbibile.

Il suddetto importo verrà determinato su base annua, applicando le percentuali sotto elencate sulla retribuzione annua individuale calcolata moltiplicando per 14 i seguenti elementi retributivi:

- minimo tabellare
- livello di C.R.E.A.
- aumenti periodici di anzianità
- eventuale indennità di funzione
- eventuali aumenti di merito
- eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare

L'importo annuo risultante verrà corrisposto in 14 mensilità.

Le percentuali da applicare alle retribuzioni individuali dei singoli lavoratori per la determinazione dell'importo individuale a titolo di Assegno ad personam, non assorbibili, sono le seguenti:

- | | |
|---|--------|
| - lavoratori con anzianità fino a 10 anni: | 1,081% |
| - lavoratori con anzianità compresa tra 10 e 18 anni: | 1,209% |
| - lavoratori con anzianità superiore a 18 anni: | 1,379% |

A livello di unità produttiva si terranno incontri di verifica preventiva della corretta applicazione dei criteri di computo definiti nel presente accordo.

In tale occasione si procederà anche a maggiorare opportunamente le percentuali per quelle realtà aziendali che applicassero criteri di computo diversi o condizioni di miglior favore, rispetto a quanto previsto dal CCNL Petrolio Privato, poiché con la presente norma si intendono interamente compensate le differenze tra i due CCNL dell'Energia Eni e del Petrolio Privato.

ART. 26 - Uscita turno

E' prevista l'uscita dal turno al verificarsi delle seguenti condizioni:

- decisione della direzione aziendale
- permanente inidoneità, accertata da istituti di diritto pubblico, per grave malattia, che comporti l'utilizzo in attività non in turno.

Per i lavoratori a più alta anzianità di attività prestata in turno, verrà riconosciuto ad personam un importo in cifra, secondo la seguente tabella, calcolato sulla media dei compensi complessivi dei 3 anni precedenti, percepiti per lavoro in turno, a titolo di indennità e maggiorazioni delle quote orarie (cosiddette quote fisse e quote variabili):

<i>Periodo di permanenza in turno</i>	<i>Percentuale</i>
20 anni	35 %
25 anni	50 %
30 anni	65 %
35 anni	80 %

La suddetta indennità verrà a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione di anzianità o vecchiaia.

La suddetta indennità sarà assorbita esclusivamente in caso di reinserimento in lavoro in turno.

Restano confermate le condizioni di miglior favore derivanti da accordi locali.

Norma transitoria

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore che derivassero dall'applicazione alla data del 14.3.2002 dei due specifici CCNL Petrolio Privato ed Energia Eni.

ART. 27 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 7 antimeridiane, salvo che per i turnisti, per i quali è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle domeniche (o giornate corrispondenti di riposo compensativo) e quello prestato nei giorni di festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 30.

E' considerato lavoro straordinario ai soli fini contrattuali e non di legge quello effettuato oltre i limiti dell'orario normale giornaliero definito.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno richiesto dall'Azienda solo quando sussistano valide e comprovabili ragioni individuali di impedimento.

ART. 28 - Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario

Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestata in ore notturne, ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta ai soli lavoratori non turnisti la seguente aliquota della quota oraria di retribuzione:

- lavoro notturno: 35% per i lavoratori la cui attività si svolge normalmente e sistematicamente di notte; 50% per tutti gli altri lavoratori;
- lavoro festivo: 50%

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria determinata dividendo la retribuzione globale mensile per 174,5 moltiplicata per i seguenti coefficienti:

- lavoro straordinario diurno feriale da 37h 40' a 39h settimanali: 1,10
- lavoro straordinario diurno feriale da 39h settimanali: 1,25

- lavoro straordinario notturno feriale: 1,65
- lavoro straordinario diurno domenicale (lettera a) pag. 179: 1,55
- lavoro straordinario notturno domenicale (lettera a) pag. 179: 1,75
- lavoro straordinario diurno festivo (lettere b) e c) pag. 179: 1,60
- lavoro straordinario notturno festivo (lettere b) e c) pag. 179: 1,85

Il lavoratore turnista per il quale lo schema di turno preveda la presenza in una festività infrasettimanale percepirà per ciascuna ora ordinaria lavorata, oltre alle maggiorazioni per turni festivi, la maggiorazione del 60%.

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro

Le prestazioni eccedenti l'orario settimanale definito sono regolamentate come segue:

- le maggiorazioni eccedenti la normale quota oraria del 100% saranno retribuite nel mese di competenza;
- le quote orarie saranno accantonate nella misura del 50% nel conto ore (*vedi art. successivo*)
- per il restante 50%, all'inizio di ogni anno il lavoratore manifesterà la propria volontà in merito al pagamento o all'accantonamento nel conto ore.

Qualora il lavoratore decida per il pagamento, la corresponsione delle relative quote retributive del 100% per le ore non accantonate avverrà nel mese di competenza.

Per i lavoratori aventi la qualifica di Quadro, il trattamento di cui ai commi precedenti del presente articolo è assorbito nel trattamento economico globale annuo quale risulta per i particolari criteri adottati nella determinazione del trattamento stesso anche in riferimento alle disposizioni di legge sulla esclusione dalle limitazioni del normale orario di lavoro. Tuttavia i compensi e le maggiorazioni di cui ai commi precedenti sono riconosciuti ai precedenti lavoratori nel caso di lavoro prestato in festività, in orario notturno oppure di sabato (o giornata corrispondente).

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 e 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/R.S.U. 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.

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).

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 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.

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.

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, il residuo dovrà essere necessariamente esaurito entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

A livello aziendale entro i sei mesi dal termine dell'anno di maturazione, verranno definiti i relativi programmi per garantire il rispetto della normativa vigente.

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 R.S.U.

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

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta una indennità sostitutiva commisurata a tante quote giornaliere (ventunesimi) della retribuzione quante sono le giornate di ferie non fruita.

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.

La malattia o l'infortunio, contratto durante il godimento delle ferie, le interrompe nei seguenti casi:

- quando comporta il ricovero ospedaliero;
- quando ha durata superiore a 7 giorni.

In ogni caso è obbligatorio presentare regolare certificazione medica.

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.

C. I trattamenti retributivi

ART. 32 - Retribuzione e modalità della sua erogazione

La retribuzione globale annua viene erogata in 14 mensilità.

La retribuzione globale mensile è costituita da:

- minimo tabellare
- livello di C.R.E.A.
- aumenti periodici di anzianità
- eventuale indennità di funzione
- eventuali aumenti di merito
- eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare

mentre costituiscono competenze aggiuntive le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze e condizioni.

ART. 33

Determinazione della quota oraria e della quota giornaliera

La quota oraria è determinata dividendo la retribuzione globale mensile per 174,5.

La quota giornaliera è determinata dividendo la retribuzione stessa per 21, ove non diversamente indicato.

ART. 34

Retribuzione Tabellare (Minimo di Categoria e Livello C.R.E.A.)

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.

Nelle tabelle sono riportate per ciascuna categoria i minimi ed i livelli di C.R.E.A. in vigore da:

		01.04.2006		01.01.2007		01.05.2007	
Cat.	Livello C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	2.152,35	353,26	2.202,09	353,26	2.238,01	378,26
	4	2.152,35	282,61	2.202,09	282,61	2.238,01	302,61
	3	2.152,35	211,96	2.202,09	211,96	2.238,01	226,96
	2	2.152,35	141,31	2.202,09	141,31	2.238,01	151,31
	1	2.152,35	70,65	2.202,09	70,65	2.238,01	75,65
2	4	1.949,00	211,97	1.994,07	211,97	2.026,62	226,97
	3	1.949,00	158,98	1.994,07	158,98	2.026,62	170,23
	2	1.949,00	105,98	1.994,07	105,98	2.026,62	113,48
	1	1.949,00	52,99	1.994,07	52,99	2.026,62	56,74
3	4	1.766,34	187,72	1.807,01	187,72	1.836,38	201,72
	3	1.766,34	140,79	1.807,01	140,79	1.836,38	151,29
	2	1.766,34	93,86	1.807,01	93,86	1.836,38	100,86
	1	1.766,34	46,93	1.807,01	46,93	1.836,38	50,43
4	4	1.560,48	165,57	1.596,48	165,57	1.622,48	177,57
	3	1.560,48	124,18	1.596,48	124,18	1.622,48	133,18
	2	1.560,48	82,79	1.596,48	82,79	1.622,48	88,79
	1	1.560,48	41,39	1.596,48	41,39	1.622,48	44,39
5	4	1.368,23	141,33	1.399,83	141,33	1.422,65	151,33
	3	1.368,23	106,00	1.399,83	106,00	1.422,65	113,50
	2	1.368,23	70,66	1.399,83	70,66	1.422,65	75,66
	1	1.368,23	35,33	1.399,83	35,33	1.422,65	37,83
	0	1.368,23	0,00	1.399,83	0,00	1.422,65	0,00
6	0	1.190,32	0,00	1.217,80	0,00	1.237,65	0,00

Settore cantieristica ed ingegneria

Limitatamente ai primi 3 anni, l'ammontare del Minimo di categoria e del Livello di C.R.E.A. per i lavoratori assunti nelle categorie 6^a, 5^a e 4^a 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.

UNA TANTUM (accordo di rinnovo CCNL 30.3.2006)

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 terzi 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

ART. 35 - Indennità di funzione

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene attribuita una indennità di funzione per 14 mensilità, che fa parte integrante dei trattamenti economici.

A decorrere dall' 1/10/2006 l'importo viene elevato a 175,00

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.

Tale riconoscimento non compete ai lavoratori delle categorie 6^a, 5^a e 4^a del settore cantieristica ed ingegneria assunti con il salario pari all'85,5% dei valori previsti (cfr. art. 34)

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'1.1.2000 il lavoratore avrà diritto a maturare il restante numero degli aumenti biennali, sino al raggiungimento del numero massimo previsto di dodici.

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. 37 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Le aziende corrisponderanno a tutti i lavoratori nel mese di dicembre una tredicesima mensilità e nel mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla sola retribuzione globale mensile, così come definita nell'art. 32, percepita da ciascun lavoratore alle rispettive date di maturazione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni verranno considerate a questi effetti come un dodicesimo. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

La tredicesima mensilità si intenderà riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intenderà riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Nota:*Per le Aziende che applicavano il CCNL 3 giugno 1994 Petrolio Privato*

La previsione contrattuale dell'inclusione dell'eventuale compenso per lavoro discontinuo nel calcolo della 13^a e 14^a mensilità deve considerarsi istituto di carattere aziendale per le aziende dell'area contrattuale dell'ex CCNL Petrolio Privato alla data del 14.3.2002. Si precisa inoltre che la tipologia della previsione contrattuale esclude la possibilità di successive rinegoziazioni.

Per le Aziende che applicavano il CCNL 29 novembre 1994 Energia Eni

la 13^a mensilità viene riferita al periodo 1° luglio-31 dicembre, la 14^a mensilità al periodo 1° gennaio-30 giugno.

La 13^a mensilità viene corrisposta nel mese di dicembre ed è raggugliata alla sola retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore al 31 dicembre.

La 14^a mensilità viene corrisposta nel mese di giugno ed è raggugliata alla sola retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore al 30 giugno.

Pertanto, nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del primo semestre, va corrisposto al lavoratore 1/6 di una mensilità per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio al 30 giugno. Analogamente, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del secondo semestre, va corrisposto al lavoratore 1/6 di una mensilità per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° luglio al 31 dicembre. Le frazioni pari o superiori a 1/2 mese sono considerate mesi interi; quelle inferiori vengono trascurate.

ART. 38 - Premio di produttività/Premio di partecipazione

Il premio di produttività/partecipazione potrà essere negoziato, tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa, sia a livello aziendale, che di unità produttiva o di comparto. Il premio di produttività sarà variabile in quanto collegato alla realizzazione di obiettivi e programmi concordati di miglioramento di produttività, efficienza, qualità, andamento economico, produttivo, ecc.

A tal fine verranno definiti obiettivi e parametri di riferimento, anche differenziati, ai

cui risultati saranno collegate le erogazioni da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

Nel corso degli incontri le parti valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni di redditività.

Le erogazioni concordate avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e conseguentemente alla loro intrinseca variabilità.

Gli accordi dovranno tenere conto delle norme di legge emanate in materia di regime contributivo e previdenziale delle erogazioni in questione.

Gli accordi aziendali in questione avranno durata quadriennale.

Ove non diversamente previsto, i premi verranno erogati anche nel caso di assenze con diritto alla retribuzione.

Nota a verbale:

Le parti convengono che, ove non previsto, nella contrattazione aziendale siano stabilite modalità per la erogazione di quote del premio per rapporti di lavoro inferiori all'anno, individuando anche i criteri della determinazione anticipata dei valori.

ART. 39 - Indennità di trasporto

Qualora la località ove il lavoratore presta normalmente la sua opera disti almeno 5 km. dal perimetro del più vicino centro abitato e non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa col predetto centro, talché il lavoratore debba recarsi al luogo di lavoro con i propri mezzi, la situazione sarà esaminata in sede aziendale nell'ambito della contrattazione di tale livello ai fini dell'eventuale individuazione dell'indennità.

La norma di cui sopra non si applica al personale addetto ad attività o cantieri che, per esigenze di carattere tecnico, siano soggetti a trasferimenti.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

ART. 40 - Indennità di reperibilità

Al lavoratore al quale l'azienda richieda di essere reperibile, per eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro, spetterà un compenso da concordarsi in sede aziendale, nell'ambito della contrattazione (di cui alla pag. 15) e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità.

L'obbligo dell'immediata reperibilità dovrà risultare per iscritto.

Il compenso suddetto non fa parte a nessun effetto della retribuzione.

ART. 41

Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere

Qualora le speciali condizioni in cui vengono ad essere svolte le ricerche petrolifere richiedano la corresponsione di particolari indennità, queste saranno determinate in sede aziendale nell'ambito della contrattazione (di cui alla pag. 15).

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 R.S.U. 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 a esibire formale e 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 C.R.E.A. 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 darà 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.

ART. 44 - Altri trattamenti

Mensa

Si precisa che quanto previsto dall'Allegato 1 - parte prima - del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 -Mensa - deve considerarsi confermato nella sua interezza quale accordo aziendale.

Indennità speciale di presenza per il personale addetto al rifornimento di aeromobili

Quanto previsto dall'art. 23 - CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 - deve considerarsi norma transitoria valida per l'intera vigenza contrattuale per le aziende che lo applicavano alla data del 14 marzo 2002.

Indennità per maneggio di denaro e cauzione

Quanto previsto dall'art. 27 - CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 - deve considerarsi istituto di carattere aziendale per le aziende dell'area contrattuale dell'ex CCNL Petrolio Privato alla data del 14.3.2002. Si precisa inoltre che la tipologia della previsione contrattuale esclude la possibilità di successive rinegoziazioni.

Chiamata fuori orario

Quanto previsto dall'art. 47 - CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 - nonché quanto specificamente concordato in sede locale, deve considerarsi confermato quale accordo aziendale per le aziende dell'area contrattuale ex Energia Eni alla data del 14.03.2002.

Nota a verbale sul calcolo delle indennità:

Fermo restando che le varie indennità legate alla paga oraria continueranno ad essere calcolate sulla paga oraria come determinata dal presente accordo, gli importi in vigore al 31.12.1999 collegati agli istituti a vario titolo definiti e precedentemente calcolati sul solo istituto dei minimi tabellari, saranno aumentati esclusivamente in relazione ai valori derivanti dagli aumenti contrattuali.

Parte IV

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 45 - Assenza per malattia o infortunio non professionali

La malattia o l'infortunio non professionali che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicati all'azienda all'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e comunque in caso di giustificato motivo entro il primo giorno dell'assenza stessa.

Il lavoratore deve inoltre far pervenire all'azienda, il più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno di assenza, un certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionali, qualunque sia la durata dell'assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda tempestivamente e comunque entro il primo giorno della scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente. Entro il secondo giorno da tale scadenza il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'azienda i successivi certificati medici attestanti la prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio.

In mancanza di tali comunicazioni, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionali deve essere tempestivamente comunicato all'azienda. In mancanza di tali comunicazioni, l'azienda presume che il lavoratore dimori al suo indirizzo abituale presso il quale - o presso l'indirizzo comunicato dal lavoratore - l'azienda si riserva di far disporre gli accertamenti del caso.

L'azienda, a norma dell'art. 5 della legge 20.5.1970 n. 300, ha facoltà di far sottoporre il lavoratore assente per causa di malattia o infortunio a visite di controllo sia durante tutta la durata dell'assenza, sia al momento del rientro in servizio, per accertare l'avvenuta guarigione.

In applicazione di quanto previsto nel precedente comma le parti concordano quanto segue:

- a) il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato a norma del 5° comma, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, disponibile per le visite di controllo; sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;
- b) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- c) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai precedenti paragrafi comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale - debitamente comunicata ai soli fini informativi - con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo domiciliare e sino al termine della malattia;
- d) al lavoratore che si rifiuti di sottoporsi alla visita effettuata secondo le procedure previste nei paragrafi precedenti, o che comunque risulti ingiustificatamente assente all'indirizzo fornito in occasione della visita medica, possono essere inflitti, secondo le circostanze, i provvedimenti di cui all' art. 55 del presente contratto.

Il tempo necessario agli accertamenti dell'avvenuta guarigione viene considerato periodo di assenza per malattia; tuttavia non viene computato ai fini della conservazione del posto e comporta la corresponsione della retribuzione.

Al termine del periodo di assenza per malattia o infortunio non professionali il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

ART. 46 - Infortuni e malattie professionali

Per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso in casi di infortunio e

malattia professionali si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione delle sostanze adoperate o prodotte dall'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto per i provvedimenti del caso.

Nel caso di malattia o infortunio professionali, il lavoratore deve attenersi a tutte le istruzioni previste dall'art. 45.

Ad esso compete il trattamento previsto dall'art. 48. L'azienda ha facoltà di fare accertare a norma di legge l'avvenuta guarigione.

Al termine del periodo della invalidità temporanea, come al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro il giorno successivo a quello del rilascio del certificato di guarigione - salvo giustificati motivi di impedimento - il lavoratore deve presentarsi all'azienda per ricevere disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nella sede di lavoro.

ART. 47 - Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio, l'Azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto per:

- a) mesi 7, se il lavoratore ha un'anzianità fino a 5 anni;
- b) mesi 10, se il lavoratore ha un'anzianità di oltre 5 e fino a 10 anni;
- c) mesi 12, se il lavoratore ha un'anzianità di oltre 10 anni.

Non possono comunque essere superati i seguenti periodi complessivi di conservazione del posto:

- a) mesi 9 in un periodo di 1 anno, se il lavoratore ha un'anzianità fino a 5 anni;
- b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi, se il lavoratore ha un'anzianità di oltre 5 e fino a 10 anni;
- c) mesi 18 in un periodo di 27 mesi, se il lavoratore ha un'anzianità di oltre 10 anni.

Al lavoratore in prova in caso di assenza per malattia o infortunio non professionali, sempre che sia stata superata la metà del periodo di prova, l'Azienda garantisce la conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 30 giorni di calendario.

Al lavoratore soggetto all'assicurazione obbligatoria contro le malattie e gli infortuni professionali, l'Azienda garantisce la conservazione del posto:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale i lavoratori percepiscono l'indennità per inabilità temporanea, secondo quanto previsto dalla legge;
- b) in caso di infortunio professionale, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di malattia tubercolare, per la conservazione del posto valgono le disposizioni di legge in materia.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico solo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Se il perdurare della malattia oltre i termini indicati non consente al lavoratore di riprendere servizio, questi - purché abbia superato il periodo di prova - può risolvere il contratto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto ma senza preavviso.

Superato il periodo di conservazione del posto, l'Azienda risolve il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore non in prova il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga, il rapporto rimane sospeso,

salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

ART. 48

Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio

Durante i periodi di conservazione del posto di cui all'articolo precedente, è assicurato al lavoratore non in prova, assente per malattia o infortunio, un trattamento economico pari a:

- anzianità fino a 5 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile e da quanto previsto dall'art. 25 per i primi 4 mesi, metà per i successivi 3;
- anzianità di oltre 5 e fino a 10 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile e da quanto previsto dall'art. 25 per i primi 6 mesi, metà per i successivi 4;
- anzianità oltre 10 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile e da quanto previsto dall'art. 25 per i primi 8 mesi, metà per i successivi 4.

Il trattamento economico di cui sopra verrà calcolato considerando come unico anche più episodi di malattia che si verificassero nel periodo di conservazione del posto previsto per i vari scaglioni di anzianità. Il trattamento economico complessivamente assicurato al lavoratore non in prova non potrà quindi comunque essere superiore:

- a 5,5 mensilità di retribuzione netta nell'arco di 9 mesi consecutivi per anzianità fino a 5 anni;
- a 8 mensilità di retribuzione netta nell'arco di 12 mesi consecutivi per anzianità da 5 a 10 anni;
- a 10 mensilità di retribuzione netta nell'arco di 18 mesi consecutivi per anzianità superiore a 10 anni.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, previsti dalla presente regolamentazione legislativa vigente in materia, si procederà come segue:

-
- a) per i lavoratori per i quali in caso di malattia non professionale sia prevista la prestazione economica da parte dell'Inps, l'Azienda - cessando per tutto il periodo di malattia ed infortunio professionali o non professionali la corresponsione della normale retribuzione - assicura il trattamento economico precedentemente indicato mediante opportuna integrazione delle indennità normalmente corrisposte dall'Inps (compreso il caso di ricovero sanatoriale) e dall'Inail. L'Azienda concede anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico di malattia, secondo il disposto delle norme di legge vigenti in materia;
- b) per gli altri lavoratori - poiché il trattamento economico di cui al presente articolo non è cumulabile con le prestazioni erogate dagli Istituti assicuratori - gli importi delle indennità eventualmente liquidate dagli Istituti (indennità temporanea Inail per i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni; indennità Inps per il caso di assenza per malattia tubercolare, ed eventuali altre) devono essere immediatamente versati all'Azienda a cura del lavoratore.

Al lavoratore in prova assente per malattia o infortunio, viene assicurata l'intera retribuzione netta per il periodo massimo di cui al terzo comma dell'art. 47.

È facoltà dell'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto degli Istituti assicuratori, quando le erogazioni da parte di tali Istituti vengano a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Ove in futuro dovesse essere introdotta nel settore una più ampia regolamentazione della materia sotto forma di fondi di assistenza aziendale o altro, si disporrà il coordinamento tra questi ultimi e il trattamento economico sopra indicato.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato l'Azienda erogherà il trattamento economico previsto dalla normativa vigente.

Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extra-professionali, 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 la R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 47 e 48.

ART. 49 - Servizio militare

In caso di chiamata alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

ART. 50 - Congedo matrimoniale

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza del trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale è dovuto anche alla lavoratrice che si dimetterà per contrarre matrimonio.

ART. 51 - Permessi non retribuiti ed aspettativa

Il lavoratore può richiedere, per motivate necessità, e l'Azienda ha facoltà di concederle, un periodo di aspettativa, senza retribuzione.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

L'azienda potrà concedere a richiesta permessi non retribuiti a lavoratori che abbiano a carico familiari con gravi patologie croniche (anemia mediterranea e simili) o ammalati in fase terminale, sempreché ne documentino la necessità.

Per quanto concerne i lavoratori in condizioni di tossicodipendenza nonché i lavoratori con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza si richiamano le disposizioni del D.P.R. 9.10.90, n. 309.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda si terrà conto delle indicazioni delle strutture pubbliche (servizi sanitari delle ASL o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni) che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore per una eventuale diversa collocazione del lavoratore stesso al fine di facilitarne il reinserimento nell'attività produttiva, anche utilizzando, ove possibile, orari flessibili e/o part-time nei casi in cui questo sia ritenuto opportuno dalle strutture suddette.

Per quanto concerne i lavoratori portatori di handicap nonché i lavoratori con familiari a carico portatori di handicap si richiamano le disposizioni dell'art. 33 della legge n. 104/92.

Per i lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991 n. 266, si richiamano le disposizioni della legge stessa.

Parte V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 52 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 55 (Licenziamento per motivi disciplinari)

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

Anzianità	Categorie		
	1 - 3	4 - 5	6
Fino a 2 anni	4 mesi	3 mesi	2 settimane
Oltre 2 fino a 5°	4 mesi	3 mesi	1 mese
Oltre 5° fino a 10° anno	5 mesi	4 mesi	3mesi
Oltre 10° fino a 15° anno	6 mesi	5 mesi	4mesi
Oltre 15 anni	8 mesi	6 mesi	5 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Se il lavoratore dimissionario non dà il preavviso, l'Azienda ha diritto di trattenere su quanto a lui dovuto la somma corrispondente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Agli effetti del presente articolo oltre alla retribuzione (minimo tabellare, livello di C.R.E.A., eventuale indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali eccedenze sul minimo tabellare) verranno conteggiati l'eventuale indennità di turno e i ratei della 13^a e 14^a mensilità.

Il periodo di preavviso, prestato o sostituito dalla corrispondente indennità, deve essere computato nell'anzianità agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso, l'Azienda è tenuta a concedere al lavoratore brevi permessi per cercarsi una nuova occupazione. La distribuzione e la durata di tali permessi sono stabiliti dall'Azienda, in relazione alle sue esigenze tecnico-organizzative.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso può decorrere da qualsiasi giorno del mese; tuttavia, nel caso di licenziamento, se la data di decorrenza è diversa dal 15 o dal 30 (o 28 o 31) del mese, i periodi indicati dal secondo comma del presente articolo si considerano aumentati di un numero di giorni pari quelli mancanti al 15 o al 30 (o 28 o 31) del mese.

ART. 53 - Trattamento di fine rapporto

Il lavoratore, in ogni caso di risoluzione del rapporto, ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, secondo le disposizioni di cui alla legge 29.5.1982 n. 297.

La retribuzione annua utile per la determinazione dell'accantonamento da effettuare ai sensi della suddetta legge è composta esclusivamente da:

- minimo di categoria
- livello di C.R.E.A.
- aumenti periodici di anzianità
- assegni ad personam
- indennità di funzione
- compenso per lavoro discontinuo
- indennità di turno e le maggiorazioni di cui all'art. 25 "Compensi per lavoro in turno" (anche nell'ipotesi di cui all'art. 26 "Uscita dal turno")
- eventuali altri elementi retributivi aziendali per i quali sia prevista espressamente la computabilità ai fini del T.F.R.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (art. 2122 del Codice Civile).

Le parti si danno atto che le procedure per la corresponsione delle anticipazioni previste dalla legge 29.5.1982 n. 297 saranno comunicate in sede aziendale.

Si precisa che quanto previsto dai commi:

- 6°
- 7°

dell'art. 65 "Trattamento di fine rapporto" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994, deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

Parte VI

DISCIPLINA AZIENDALE E CONTROVERSIE

ART. 54 - Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'Azienda, sentita la R.S.U., dovrà essere affisso nel posto di lavoro al quale si riferisce. Esso non dovrà contenere norme in contrasto con il presente Contratto.

ART. 55 - Comportamenti in Azienda

I. Disciplina aziendale

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve osservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

Dovranno tra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.
- In particolare il lavoratore è tenuto a:

- 1) Curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;
- 2) Conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente è a sua conoscenza in relazione con lo

svolgimento del rapporto di lavoro, né esplicitare attività contrarie agli interessi aziendali;

- 3) Non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;
- 4) Avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II. Provvedimenti disciplinari

Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità o della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente Contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

- a) richiamo verbale
- b) ammonizione scritta
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 8 giorni lavorativi
- d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

Procedura per i provvedimenti disciplinari

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere adottato se non siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni successivi al ricevimento delle giustificazioni del lavoratore, le giustificazioni stesse si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare anche verbalmente le proprie giustificazioni che saranno verbalizzate. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze, con reclamo entro 5 giorni dalla notificazione del provvedimento.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

III. *Ammonizione scritta e sospensione*

Normalmente, salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore che:

- a) non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;
- c) non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o esegua lavori non ordinatigli;
- d) per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, od ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;
- f) promuova, o effettui, nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;
- g) commetta atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti;
- h) non comunichi entro tre giorni il cambiamento dell'indirizzo della sua abitazione.

IV. *Licenziamento*

Il licenziamento per motivi disciplinari potrà essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge. In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

- 1) le assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- 2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda o che perturbi il normale andamento del lavoro;
- 3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente Parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nella presente Parte IV;
- 4) contravvenzione al divieto di accendere fuochi nelle sedi di lavoro, contravvenzione al divieto di fumare nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- 5) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario del materiale stesso;
- 6) insubordinazione verso i superiori;
- 7) godimento abusivo da parte del lavoratore del trattamento economico previsto all'art. 48 (ad esempio: falsificazione di documenti destinati alle certificazioni di malattia; effettuazione di altra attività lavorativa per conto proprio o di terzi; attività ricreative incompatibili con le prescrizioni mediche).

E' in facoltà dell'azienda disporre la sospensione cautelare del lavoratore fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione cautelare.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

ART. 56 - Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica secondo le procedure di cui al presente articolo escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso alla Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Sono escluse dalle procedure che seguono le controversie relative ai licenziamenti

individuali e collettivi per le quali si applicano le procedure previste dai particolari accordi interconfederali in vigore.

In relazione alle procedure di cui ai successivi punti, le parti si impegnano a rispettare i seguenti criteri:

- attivazione ed efficienza delle procedure;
- gradualità e tempestività di applicazione;
- assenza di conflittualità nelle varie fasi di verifica.

I. Controversie individuali e plurime

Il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro o ritenga di ricorrere contro un provvedimento aziendale presenterà reclamo verbale al superiore diretto.

Quest'ultimo, entro 10 giorni, comunicherà verbalmente al reclamante l'accettazione o il rigetto del reclamo stesso. In caso di mancata risposta entro il termine previsto, ovvero nel caso in cui il reclamo venga respinto, il lavoratore può riproporre entro 10 giorni il reclamo tramite la R.S.U. o l'organizzazione sindacale territoriale di categoria dinanzi alla Direzione aziendale. Il reclamo deve essere esaminato e discusso entro 10 giorni dalla presentazione.

Qualora non si raggiunga un accordo, il lavoratore interessato, o la R.S.U., può sottoporre il suo reclamo all'esame di una o più Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, territorialmente competente. Questa potrà richiedere, entro 10 giorni dal mancato accordo all'Organizzazione dei datori di lavoro competente per territorio un esame congiunto della controversia che dovrà essere compiuto entro 10 giorni dalla richiesta.

In caso di mancata conciliazione, la controversia potrà essere sottoposta entro 10 giorni all'esame delle Organizzazioni nazionali di categoria che la esamineranno entro i 10 giorni successivi.

II. Controversie collettive per l'interpretazione delle norme contrattuali

Le controversie collettive per l'interpretazione del presente Contratto saranno deferite per la loro definizione all'esame di una Commissione permanente mista nazionale. La commissione mista nazionale, composta da quattro rappresentanti dei

datori di lavoro e da quattro rappresentanti dei lavoratori, nominati dalle parti stipulanti il presente Contratto, dovrà esaminare il ricorso e decidere sulle controversie entro il termine di 2 mesi dal ricevimento del ricorso stesso.

Dell'esame e delle decisioni prese sarà redatto motivato verbale.

ART. 57 - Contestazioni sulla retribuzione

Tanto in pendenza del rapporto quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata.

Parte VII

PREVIDENZA INTEGRATIVA

1) Normativa

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

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 T.F.R.

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 T.F.R. 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.

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 rincontreranno pertanto nel mese di settembre 2006 per proseguire il negoziato.

Parte IX

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 58 - Quadri

Con la declaratoria della categoria 1^a del nuovo sistema di classificazione, con specifica indicazione dei ruoli e degli apporti professionali di fondamentale rilevanza aziendale, si realizza compiutamente la normativa della Legge 190/85.

Le Aziende promuoveranno interventi formativi e di aggiornamento professionali dei quadri per favorire adeguati livelli di preparazione e capacità professionale quale supporto delle responsabilità loro affidate.

In relazione a quanto previsto nella parte Relazioni Industriali, sia a livello dell'Osservatorio nazionale di settore che a livello di Aziende e/o loro Aree di business, ai quadri verranno fornite informazioni su concetti e linee guida delle politiche che li riguardano. In modo particolare per quanto riguarda la formazione saranno fornite informazioni sui contenuti, sui programmi e sulle risorse.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e di diritti di autore, previa espressa autorizzazione aziendale, al quadro è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Tenuto conto della non applicabilità nei confronti dei quadri non turnisti della disciplina legislativa e contrattuale in materia di prestazioni straordinarie, le Parti si danno atto che, per i suddetti lavoratori, le rilevazioni giornaliere sulla presenza in azienda debbono intendersi effettuate ai soli fini della sicurezza. Tuttavia, i lavoratori con qualifica di quadro, se espressamente richiesti dalle Aziende di prestazioni lavorative in festività, in orario notturno oppure di sabato (o giornata corrispondente), hanno diritto ai compensi ed alle maggiorazioni previste per il lavoro notturno, festivo e straordinario.

ART. 59 - Assistenza legale

In caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, ai lavoratori sarà assicurata la copertura delle spese per l'assistenza legale e la facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia in caso di procedimenti penali.

ART. 60 - Facilitazioni per i lavoratori studenti

E' demandata a livello aziendale la regolamentazione dei permessi giornalieri retribuiti da concedere in occasione delle prove di esame relative ai corsi regolari di studio specificati nell'art. 10 della legge 300/700.

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti i corsi regolari di studio specificati nell'art. 10 della legge 1970/300, oltre a quanto ivi stabilito in merito ai turni di lavoro e alle prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali, verranno comunque concessi giorni di permesso retribuito, precedenti il giorno di esame e comprensivi dello stesso, nella misura di:

- due giorni per sostenere esami universitari in località diversa dalla sede di lavoro;
- quattro giorni per sostenere esami di diploma universitario o di laurea.

I suddetti permessi si intendono assorbiti dagli eventuali maggiori permessi concessi allo stesso titolo a livello aziendale.

In ogni caso l'interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti riconosciutigli.

Si precisa che quanto previsto dall'art. 23 "Lavoratori studenti" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

ART. 61 - Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare ed ampliare, in relazione all'attività aziendale, la

propria preparazione, intendono frequentare corsi di aggiornamento professionale presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, potranno chiedere permessi retribuiti fino ad un massimo di 150 ore triennali pro-capite e nei limiti di un monte ore triennale complessivo messo a disposizione di tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il suddetto monte ore complessivo sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti in forza nell'unità produttiva a tale data.

Le 150 ore pro-capite per il triennio potranno essere usufruite anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro per frequentare i suddetti corsi non dovranno superare il 2% del personale in forza nell'unità produttiva.

Dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

Il lavoratore che richieda di assentarsi dal lavoro ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, che dovrà comportare la frequenza ad un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tali fini il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno definite a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

In ogni caso l'interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti riconosciutigli.

Si precisa che quanto previsto dall'art. 24 "Diritto allo studio" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

ART. 62 - Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme di legge.

La lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione globale di fatto per i mesi di assenza obbligatoria.

ART. 63 Lavoro delle donne, fanciulli, adolescenti

Per la tutela del lavoro delle donne e dei minori in materia di lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

ART. 64 - Tutela categorie dello svantaggio sociale

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda e per un miglior inserimento e utilizzo nel contesto aziendale, le aziende favoriranno la collocazione mirata degli invalidi e dei portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alle utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali con il supporto tecnico della struttura pubblica competente.

L'attuazione degli eventuali progetti e gli effetti per i lavoratori interessati saranno oggetto di confronto a livello aziendale.

Le aziende, al fine di favorire, compatibilmente con le proprie disponibilità tecnico-organizzative, la soluzione del problema dell'inserimento nelle proprie strutture degli handicappati riconosciuti tali dalla legge, esamineranno le possibilità di superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento delle attività dei lavoratori stessi in azienda, usufruendo anche dei finanziamenti previsti dalle leggi nazionali e regionali.

Si porteranno a conoscenza presso le aziende elenchi di imprese cooperative, con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

Quanto previsto dagli artt.: - 25 Azioni sociali - e - 26 Lavori extracomunitari - del CCNL Energia ENI deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

ART. 65 - Cessione e trasformazione dell'azienda

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

ART. 66
**Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa, contributo
per il rinnovo contrattuale**

Le aziende distribuiranno gratuitamente a tutti i lavoratori una copia del contratto.

Per l'applicazione di quanto sopra avrà valore esclusivamente l'edizione stampata a cura delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, dalle quali pertanto le aziende acquireranno, al prezzo unitario di Euro 20,00, le copie necessarie alla suddetta distribuzione.

E' vietata la riproduzione totale o parziale senza autorizzazione.

Secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, le aziende effettueranno ai lavoratori una ritenuta di Euro 20,00, a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCNL, che verrà trasferita alle OO.SS. stipulanti.

Parte X
DISPOSIZIONI FINALI

ART. 67 - 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.

ALLEGATI

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 16 novembre 2006 si sono incontrati Asiep e le Segreterie nazionali Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil ed hanno convenuto quanto segue:

ATTIVITA' LOGISTICA

L'attività logistica, collocata naturalmente agli estremi del ciclo produttivo, è la più esposta alla concorrenza sul piano industriale.

Ciò ha comportato nel tempo un processo di terziarizzazione di tale portata che non poteva passare inosservato al momento della realizzazione del contratto unico dell'Energia e del Petrolio 14.3.2002.

Anche successivamente si sono cercate ed esplorate soluzioni, e nel rinnovo intermedio del 9 dicembre 2003 si sono concordate le linee di indirizzo per il mantenimento di tale attività all'interno dell'area contrattuale.

Alla fine di un processo negoziale difficile e complesso le parti intendono scongiurare il rischio di entrare in una spirale di progressivi sacrifici economici per i lavoratori utili soltanto a dilazionare, ma non a risolvere il problema.

Sulla base di quanto sopra si vuole seguire un approccio che punti contemporaneamente sulla crescita della produttività e del salario e che concili esigenze di flessibilità dell'impresa con le certezze dell'impegno per il lavoratore sperimentando un approccio che integri sinergicamente, anziché contrapporli, gli interessi aziendali con quelli dei lavoratori, in termini sia di reddito che di stabilità occupazionale.

Dato il valore strategico che le parti attribuiscono a questo progetto, è fondamentale che l'adozione avvenga senza ulteriori vincoli ed in un quadro di certezze.

Ciò comporterà pertanto da parte aziendale la rinuncia ad avvalersi della facoltà di estendere il normale orario per i lavoratori discontinui, fermo restando le disposizioni di legge in materia.

La scelta innovativa ed in controtendenza nel panorama complessivo delle relazioni industriali di incrementare la retribuzione mensile, congiuntamente alla definizione di un pacchetto di indennità incentivante e completo, rende obiettivamente non sovrapponibile la regolazione economica di seguito definita con i trattamenti aziendali.

Regolamentazione economico-normativa

Le aziende che esercitino attività di carico/scarico navi e movimentazione via oleodotti, hanno facoltà di adottare, per il personale che fornisce prestazioni lavorative connesse a tali attività, la seguente regolamentazione economico-normativa.

Data la natura dell'attività la prestazione, per le caratteristiche intrinseche, richiede interventi articolati in maniera disomogenea nell'arco delle 24 ore per 365 giorni all'anno, sia per quanto riguarda l'arco giornaliero che la cadenza settimanale. Pertanto, in linea di massima, l'attività suddetta sarà intervallata con prestazioni di differenti caratteristiche, sia per quanto riguarda l'attività che l'orario.

I lavoratori assegnati a tale tipo di attività riceveranno i trattamenti previsti all'art. 22 per i turni di tipo a) e precisamente:

l'indennità nella misura dell'11% della retribuzione mensile prevista dall'art. 25 e le maggiorazioni stabilite dallo stesso articolo per le ore effettivamente prestate per qualsiasi orario e attività, anche differenti dal carico/scarico navi e movimentazione oleodotti.

L'orario annuo viene fissato in 1952 ore articolate in 244 giornate di 8 ore medie ciascuna e per orario notturno si conferma quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

La singola prestazione sarà ricompresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 12 ore. Data la tipologia dell'attività potrebbero esserci, rispetto alla media teorica mensile, delle differenze che saranno conguagliate nel mese successivo. In ogni caso sarà erogata la normale retribuzione mensile.

Quanto sopra vale anche per ferie, malattia ed altri istituti contrattuali che si riferiscano al mese.

La programmazione di massima dell'attività avverrà su base mensile. Le variazioni allo schema tipo, insite nella natura dell'attività, saranno comunicate al lavoratore col massimo preavviso possibile, sino alla programmazione definitiva, che dovrà avvenire con un preavviso non inferiore alle 12 ore.

La retribuzione globale mensile sarà erogata secondo le modalità previste dall'art. 32 e l'importo sarà incrementato del 5,4%.

In caso di annullamento del turno con preavviso inferiore alle 12 ore, verrà corrisposta una indennità equivalente alle maggiorazioni che sarebbero spettate in caso di effettuazione della prestazione programmata. In caso di spostamento, la suddetta indennità, sarà corrisposta per le ore di effettivo spostamento; fermo restando che per le ore della normale prestazione competeranno le relative maggiorazioni.

Competeranno inoltre, l'indennità di trasporto ed il trattamento di mensa, in quanto previsti da accordi locali che regolino tali istituti per la generalità del personale del sito.

I trattamenti sopra elencati, con la sola eccezione di quanto previsto per il lavoro straordinario, rappresentano l'intero pacchetto degli emolumenti spettanti e pertanto eventuali altri compensi comunque denominati, erogati a qualsiasi titolo, cessano di avere validità.

Per esigenze operative le singole prestazioni potranno essere proseguite rispetto all'orario programmato.

L'incremento complessivo sarà di norma contenuto in due ore e comunque non potrà eccedere le 12 ore complessive, salvo casi di emergenza e di mancato cambio turno.

Le suddette prestazioni saranno compensate secondo quanto previsto per le ore di lavoro straordinario.

Si precisa che l'applicazione del presente accordo avverrà senza ricadute occupazionali e con la salvaguardia delle condizioni salariali complessive. Dal computo di cui sopra vanno esclusi i compensi derivanti dalle prestazioni straordinarie sia in ragione della natura stessa delle prestazioni che per coerenza alle linee ispiratrici della presente intesa.

Per quanto riguarda le aziende integrate, in questa fase l'applicazione sarà limitata ai soli costieri di Eni Refining & Marketing come indicato nell'allegato n° 1.

Tenuto conto che nel mese di luglio 2006 si è concluso il processo di costituzione della federazione dell'energia, Assocostieri ed Asiep si impegnano congiuntamente:

- affinché l'accordo sia tempestivamente e correttamente applicato nelle realtà che già utilizzano il CCNL Energia e Petrolio (vedi allegato n° 2)
- confermano la piena disponibilità ad avviare rapidamente il confronto finalizzato all'ampliamento della base contrattuale, realizzando in tal modo l'obiettivo più ambizioso del progetto complessivo finalizzato al rafforzamento dell'area contrattuale Energia e Petrolio.

Settore Aviazione

Il processo di riorganizzazione del trasporto aereo ha avuto profonde ripercussioni sull'organizzazione dell'attività aeroportuale. Ciò ha comportato, nel panorama mondiale, europeo e nazionale, smembramenti delle aziende ed impatti sui lavoratori, colpiti da notevoli riduzioni dell'occupazione e da tagli significativi delle retribuzioni.

Nel settore Energia e Petrolio è stato possibile contenere gli impatti, anche attraverso importanti processi di riorganizzazione del lavoro.

L'obiettivo condiviso di mantenere anche questi lavoratori all'interno del CCNL Energia e Petrolio richiede un tempestivo intervento per completare, anche in questa area di attività, la realizzazione di un modello analogo a quello definito per l'attività logistica, tenendo ovviamente conto delle caratteristiche specifiche di questa attività, che, di norma, è più prevedibile e programmabile, anche nel medio termine.

Le parti affidano pertanto al livello aziendale la definizione di intese da attuarsi al più presto e comunque entro Giugno 2007.

La negoziazione locale aziendale si realizzerà nell'ambito delle seguenti linee guida:

- certezza della prestazione annua, sia in termini di orario complessivo che di giornate
- articolazione degli orari giornalieri differenziata per rispondere alle esigenze connesse alle punte di attività giornaliera e stagionali
- verifica della applicazione della discontinuità.

Eni Refining & Marketing

- Popolazione complessiva interessata (vedi tabella)
- Sperimentazione sui siti campione (Porto Torres, Gaeta e Vibo Valentia) a partire dal mese di Gennaio 2007
- Incontri congiunti preliminari tra azienda e OO.SS., a livello locale, per definire archi operativi, schemi di orario, composizione delle squadre, meccanismi di funzionamento e individuazione di momenti di verifica
- Dopo il periodo di applicazione sperimentale di sei mesi, verifica con le OO.SS. nazionali per l'individuazione di eventuali azioni correttive
- Successiva applicazione negli altri siti

AMBITO DI APPLICAZIONE R&M

La popolazione aziendale interessata all'applicazione del nuovo turno riguarda il personale dedicato, nell'ambito dei depositi Costieri, all'attività di ricezione via nave e spedizione prodotti:

COSTIERI	DEPOSITI	<i>n° risorse totali</i>	<i>n° risorse in Acc. Distribuz.</i>	<i>N° risorse interessate alla applicazione dei nuovi turni</i>
	LATINA	36	14	14
	ORTONA	35	22	22
	VIBO	23	14	14
	PORTO TORRES	17	10	10
	PALERMO	27	17	17
	PETROVEN (*)	59	21	21
	NAPOLI	20	14	14
	PETROLIG VADO (*)	26	20	20
	PETROLIG GENOVA (*)	19	13	13
	TOTALE	262	145	145

(*) Società nell'ambito del Consolidato ENI S.p.A.

Allegato 2/a

AMBITO DI APPLICAZIONE ASSOCOSTIERI

- Popolazione complessiva interessata (vedi tabella)
- Incontri congiunti preliminari tra azienda e OO.SS., a livello locale, per definire archi operativi, schemi di orario, composizione delle squadre, meccanismi di funzionamento e individuazione di momenti di verifica
- Dopo il periodo di applicazione sperimentale di sei mesi, verifica con le OO.SS. nazionali per l'individuazione di eventuali azioni correttive

AMBITO DI APPLICAZIONE ASSOCOSTIERI

SOCIETA'	DEPOSITI	N° RISORSE TOTALI	N° RISORSE INTERESSATE ALL'APPLICAZIONE DEI NUOVI TURNI
Costieri d'Alesio	Livorno	34	34
San Marco Petroli	Porto Marghera	40	15
Carmagnani	Genova	22	22
Arcola Petrolifera	La Spezia	28	24
Pir	Ravenna	52	10
Superba	Genova	30	4
Decal	Porto Marghera	52	22
Abruzzo Costiero	Pescara	25	12/13
Doc Livorno	Livorno	25	15
Fox	Pesaro	10	10
Maxcom Petroli	Augusta	16	16
Isecold	Napoli	11	11

Legge 20 maggio 1970, n. 300
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(«Gazzetta Ufficiale» 27 maggio 1970, n. 131)

Titolo I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie Giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del Testo Unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773 soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - *Impianti audiovisivi*

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - *Accertamenti sanitari*

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico (1) (2).

(1) Per il divieto di svolgimento di indagini per l'accertamento di uno stato di sieropositività - virus AIDS, vedasi quanto previsto dall'art. 6 della legge 5 giugno 1990 n. 135. (*Gazzetta Ufficiale* 8.6.1990 n. 132)

(2) Per accertamento dello stato di tossicodipendenza in lavoratori addetti a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, vedasi quanto previsto dall'art. 100 della legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificato dall'art. 29 della legge 26 giugno 1990 n. 162,

Art. 6 - *Visite personali di controllo*

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto d'accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - *Sanzioni disciplinari*

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (3) (4)

(3) Con sentenza n. 204 del 29 novembre 1982, pubblicata sulla «Gazzetta Ufficiale» D. 338 del 9 dicembre 1982 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente, richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

(4) La Corte Costituzionale con la sentenza 25 luglio 1989, n. 427 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, dei commi 2 e 3 del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore con meno di 16 dipendenti.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro: inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e della integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804 hanno diritto di svolgere su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha il diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo». (1)(vedi pagina successiva)

Titolo II **DELLA LIBERTÀ SINDACALE**

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso. (2)

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo ad pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti associazioni sindacali di lavoratori.

(1) L'art. 1 della Legge 2 aprile 1986 n. 106 dispone che in deroga a quanto previsto dal primo comma dell'articolo 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di cui all'articolo 2 della Legge 13 maggio 1985, n. 190 (Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi) ovvero a mansioni dirigenziali, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi.

(2) Testo così modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903

Art. 18 - *Reintegrazione nel posto di lavoro*

«Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione: in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione delle reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta

giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti». (1)

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nei posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al settimo comma non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Titolo III **DELL'ATTIVITÀ SINDACALE**

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(1) Testo così modificato dall'art. 1 dalla legge 11 maggio 1990, n. 108

Art. 20 - *Assemblea*

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - *Referendum*

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum sul possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 22 - *Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nella unità produttiva di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni l'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25- Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di pre-selitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dei contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro (1) definisce il giudizio instaurato

a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro (1) che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile (1).

Il datore di lavoro che non ottempera .al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dal l'articolo 23, secondo comma si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai diritti di rappresentanze sindacali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali, e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo (2) o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

(1) Testo così modificato dalla legge 8 novembre 1977, n. 847

(2) Testo così modificato dalla legge 13 agosto 1979, n. 384, art. 2

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedono di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (1) (2).

(1) La legge 8 aprile 1976, n. 278 contenente norme sul decentramento e sulla partecipazione dei cittadini nell'amministrazione del Comune estende i diritti di cui agli artt. 31 e 32, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali.

(2) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 28 della legge 27 dicembre 1985, n.816. Le disposizioni del presente articolo sono sostituite con le disposizioni contenute nella Legge 27 dicembre 1985, n. 816 (Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali).

Titolo V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 - Collocamento

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264 è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni, previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34- Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Titolo IV

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI..

Art. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. (1)

(1) Testo così modificato dall'art. 6 comma 1 della legge 11 maggio 1990 n. 108

Le norme suddette si applicano, altresì alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

*Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato
e degli appaltatori di opere pubbliche*

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalen-

temente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8, e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire tre milioni o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintupla.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41- Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 15 Luglio 1966, N. 604
Norme sui licenziamenti individuali
(«Gazzetta Ufficiale» 6 agosto 1966, n. 195)

Art.1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può richiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso l'imprenditore deve nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi uno e due è inefficace. Le disposizioni di cui al comma uno e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti. (1)

Art. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art.4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata

(1) Testo così modificato dall'art. 2 (comma 2) della legge 11 maggio 1990, n. 108

Art. 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Art. 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per

giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro. (1)

Art. 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva, e in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 11(2)

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi, e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

(1) Testo così modificato dall'art. 2 (comma 3) della legge n. 108 dell'11 maggio 1990.

(2) Il primo comma del presente articolo stato abrogato dall'art. 6, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108. Normativa sostitutiva contenuta nell'art. 4 della legge sopracitata.

Art.13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art.14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale».

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 11 Maggio 1990, n. 108
Disciplina dei licenziamenti individuali
«Gazzetta Ufficiale» 11 maggio 1990, n. 108)

Art. 1 - Reintegrazione

(Omissis). (1)

Art. 2 - Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604 che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

Comma 2.-3. (Omissis). (2)

Art. 3 - Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4 - Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339.

(1) Tale articolo sostituisce l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

(2) Tali comma hanno previsto modifiche all'art. 2 e art. 8 della legge 15 luglio 1966 n. 604.

La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

*Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione
arbitrato e spese processuali*

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitro previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la

sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'art. 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile

Art. 6 - Abrogazioni

(Omissis).

Protocollo 23 luglio 1993
Politica dei redditi e dell'occupazione,
assetti contrattuali, politiche del lavoro
E sostegno al sistema produttivo

1. Politica dei redditi e dell'occupazione

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa. Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del Pil e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i temi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli

oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difforni.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. E' perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;

b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economiche valide;

c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;

d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. Assetti contrattuali

1. Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il Ccnl ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del Ccnl. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata, con accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'anda-

mento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai Ccnl, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il Ccnl di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei Ccnl saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del Ccnl, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30 % del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indenni-

tà di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra Cgil-Cisl-Uil sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991. Al fine di assicurare il necessario accordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

b) Il passaggio dalla disciplina delle Rsa a quello delle Rsu deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le Rsu ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nei Ccnl, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del Ccnl è riconosciuta dalle Rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo Ccnl, secondo le modalità determinate dal Ccnl;

f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori

produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

3. *Politiche del lavoro*

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali

a) Revisione della normativa della Cassa integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare alla amplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal Cipi, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.

L'intervento della Cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro, ed in particolare delle Agenzie di impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;

b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;

c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento di disoccupazione, sino al 40 %, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del lavoro sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadano nel campo di applicazione della Cigs nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.

Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero di dipendenti occupati nell'impresa.

e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del Lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione

a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;

b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedono solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (formazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.

Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione Cee delle qualifiche e che dovrà consistere, per le qualifiche medio alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge 847/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro

a) Nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 48/89, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;

b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerano l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 e n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;

c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regime di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;

d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica: che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice, che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del lavoro sentite le parti sociali.

Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;

e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione. Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

f) il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agri-

colo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso efficiente e razionale delle risorse pubbliche;

g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli uffici periferici del Ministero del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. Sostegno al sistema produttivo. (Omissis).

**Accordo interconfederale per la costituzione
delle Rappresentanze Sindacali Unitarie**

20 dicembre 1993

PARTE PRIMA

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato tra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettiva difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra le liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 cc., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 30 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello,

in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, 1. n. 300/1970;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, 1. n. 300/1970;

c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970

5. Compiti e funzioni

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50 % degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, 1. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della r.s.u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5 % degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno

no svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzature del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.)- alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato dopo la definitiva convalida della r.s.u., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzioni dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u. il numero dei seggi

sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 10 co., parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della rs.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

22. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

**Accordo interconfederale 22 giugno 1995
(Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626)**

PRIMA PARTE

Addì 22 giugno 1995

CONFINDUSTRIA

e

CGIL

CISL

UIL

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organi smi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione:

convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

1. Il rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza"- è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in par-

ticolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

Modalità di elezione

Al fine di realizzare quanto previsto dall'18, comma 2 del dlgs. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal l'art. 19 citato, lettere b), e), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale; per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2 Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti

Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i compone della R.S.U. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di R.S.U. superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della R.S.U.

U.P. da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la R.S.U. risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due componenti della R.S.U., a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la R.S.U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della R.S.U.

U. P. con più di 300 dipendenti

Di norma nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n 626 del 1994.

Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U. così come definita della contrattazione di categoria.

Per le, stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dei rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove, esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la R.S.U. definiti a livello di categoria

PERMESSI

Nelle aziende unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi, già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni, delle R.S.U. (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le r.s.a. delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con

numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) in assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2° dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite della associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1 Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2 Modalità di consultazione

Laddove il D.lgs. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire

la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996 nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.lgs. n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significativa variazione delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto il verbale.

**Accordo sindacale 25.10.1996
(Istituzione Fondo pensione complementare)**

In applicazione degli impegni previsti dal vigente Contratto Nazionale Energia del 29 Novembre 1994 in materia di previdenza complementare, il giorno 25 ottobre 1996 si sono incontrati le Aziende interessate e FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCER-UIL,

preso atto

- della Legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;

hanno concordato

di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle Aziende interessate mediante l'istituzione di un Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione secondo quanto di seguito stabilito.

1. Natura e scopi del Fondo

Il Fondo, costituito come Associazione riconosciuta e regolato dallo Statuto predisposto dalle parti stipulanti il presente accordo in ottemperanza del D.Lgs 21.4.1993 n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni, fornirà prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

2. Soci del Fondo

Al Fondo saranno associati:

- i lavoratori operai, Q.S., impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, regolato dal Contratto di Lavoro del Settore Energia, con le Aziende stipulanti, i quali presentino domanda di associazione;

- le Aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra.

Al Fondo potranno essere associati anche i lavoratori e le Aziende i cui rapporti contrattuali siano regolati da contratti diversi da quello Energia ma comunque stipulati dalle stesse organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, i cui settori vengono di seguito elencati:

- chimico
- gomma plastica
- petrolio privato (petrolio, lubrificanti e GPL)
- minero metallurgico.

Al Fondo potranno, inoltre, aderire anche i lavoratori e le rispettive Aziende controllate dalle imprese associate al Fondo, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. Potranno aderire al Fondo i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni del fondo stesso.

L'associazione al Fondo di tali lavoratori e imprese, ferma restando la domanda di adesione del lavoratore, dovrà essere preventivamente concordata tra le organizzazioni sindacali di riferimento e le Aziende interessate ovvero le rispettive organizzazioni imprenditoriali.

3. Organi del Fondo

Il Fondo avrà i seguenti organi:

- Assemblea
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente e Vice Presidente del Fondo
- Collegio dei revisori dei conti.

La rappresentanza delle imprese e dei lavoratori sarà paritetica in tutti gli organi.

La rappresentanza dei lavoratori nell'Assemblea sarà costituita su base elettiva, secondo il regolamento elettorale, che sarà predisposto dalle Parti stipulanti il presente accordo.

Le prime elezioni verranno indette raggiunto un numero minimo di 7.000 soci.

L'Assemblea sarà formata da 40 rappresentanti, 20 dei quali in rappresentanza

delle Aziende associate e 20 eletti in rappresentanza di tutti i lavoratori soci.

L'Assemblea eleggerà i componenti del Consiglio di Amministrazione e i componenti del Collegio dei revisori dei conti. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo saranno eletti dal Consiglio di Amministrazione.

Non è prevista la partecipazione concomitante all'Assemblea ed al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo sarà costituito da 12 a 16 componenti: la metà in rappresentanza delle Aziende associate e altrettanti in rappresentanza dei lavoratori.

Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo dovranno essere eletti rispettivamente e a turno tra i rappresentanti delle imprese e i rappresentanti dei lavoratori componenti il Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio dei Revisori dei Conti sarà composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, metà dei quali in rappresentanza delle Aziende associate ed altrettanti in rappresentanza dei lavoratori soci.

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti eletto nell'ambito dei componenti il Collegio stesso dovrà, di volta in volta, risultare appartenente alla rappresentanza che non avrà espresso il Presidente del Fondo.

Lo Statuto fisserà inoltre i quorum necessari per le deliberazioni dei vari organi del Fondo. In particolare sarà previsto che le deliberazioni dell'Assemblea di notevole rilevanza per la vita del Fondo debbano essere assunte con il voto favorevole di 2/3 dei rappresentanti e che le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione concernenti la scelta dei soggetti gestori degli investimenti debbano essere decise con il voto favorevole di 2/3 dei componenti. Negli altri casi il Consiglio di Amministrazione delibererà a maggioranza e, in caso di parità, con il doppio voto del Presidente.

Per le convocazioni dell'Assemblea ovvero del Consiglio di Amministrazione sarà sufficiente la richiesta di 1/5 dei componenti.

Le Parti istitutive convengono di nominare, dalla costituzione dell'Associazione alla prima Assemblea e alle nomine dei componenti gli altri Organi statutari, un Consiglio di Amministrazione provvisorio composto pariteticamente da 6 componenti.

4. Consulta

Le Parti convengono di istituire, su base paritetica, la Consulta con lo scopo di adempiere ai compiti consultivi previsti al fine di contribuire al migliore andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra lo stesso e le parti stipulanti.

La Consulta sarà prevista dallo Statuto che ne regolerà l'attività.

5. Contribuzioni

Il contributo complessivo sarà pari al 5% della retribuzione utile per il TFR, così ripartito:

- 1,25% a carico del lavoratore
- 1,25% a carico dell'impresa
- 2,50% dalla quota di accantonamento del TFR maturata nell'anno (pari al 36% del rateo netto accantonato annualmente).

Per il lavoratore di prima occupazione assunto successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 124/93 la quota annuale di TFR verrà integralmente destinata al Fondo.

Al TFR residuo per effetto dei versamenti al Fondo delle quote sopra indicate continuerà ad applicarsi la normativa vigente in materia.

A norma di Statuto del Fondo il singolo lavoratore avrà facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti, nei limiti della deducibilità fiscale vigente.

6. Investimenti

Le risorse del Fondo saranno investite e capitalizzate mediante convenzioni con i soggetti gestori di cui all'art. 6, comma 1a, b, e c, del D.Lgs n. 124/93 scelti in base ad elementi di solidità, affidabilità, andamento di rendimenti ed economicità.

Il Fondo può destinare una parte dei contributi per stipulare polizze contro i rischi di

invalidità e premorienza degli iscritti.

Coerentemente con le disposizioni che al riguardo saranno previste dall'apposito decreto del Ministero del Tesoro, lo Statuto del Fondo conterrà indicazioni per

- l'individuazione dei soggetti gestori
- la natura degli investimenti da privilegiare
- la stipulazione delle convenzioni con i soggetti prescelti

In ogni caso gli investimenti del Fondo saranno affidati a più gestori, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 4 quinquies, del D.Lgs 124/93, e dovranno riguardare più tipologie di investimento.

Le convenzioni inoltre dovranno prevedere apposite clausole di recedibilità, particolarmente per i casi in cui, secondo la valutazione del Consiglio di Amministrazione, l'affidabilità o l'andamento dei rendimenti dovesse rivelarsi insoddisfacente.

7. Prestazioni

Il Fondo erogherà, tramite convenzioni da stipulare con compagnie di assicurazione, le proprie prestazioni in forma di rendita vitalizia alla cessazione del rapporto di lavoro con diritto alla pensione pubblica, sulla base dei requisiti fissati dal D.Lgs n. 124/93. Sarà in facoltà del titolare del diritto chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale, per un importo non superiore ai limiti stabiliti dal citato D.Lgs n. 124/93.

Lo Statuto del Fondo prevederà inoltre la possibilità di richiedere eventuali anticipazioni sulla quota di trattamento di fine rapporto accumulato, secondo la disciplina prevista dal più volte citato D.Lgs n. 124/93. Le richieste di anticipazione saranno accolte entro il limite complessivo annualmente fissato dal Consiglio di Amministrazione in rapporto all'ammontare complessivo delle risorse provenienti dal TFR.

8. Cessazione della contribuzione al Fondo

Oltre ai casi di conseguimento della prestazione pensionistica complementare di cui al precedente punto 6), lo Statuto del Fondo disciplinerà la cessazione della contribuzione secondo quanto di seguito indicato:

-
- a) cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causale ovvero promozione a dirigente. In tali casi la cessazione dell'obbligo contributivo avrà luogo con il mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento;
 - b) rinuncia per adesione ad un Fondo costituito con accordo sindacale di un'azienda associata dalla quale il lavoratore dipende;
 - c) rinuncia, da parte del lavoratore, per adesione ad altro fondo pensione complementare.

In sede di predisposizione dello Statuto e Regolamento verrà disciplinato il caso di cessazione per libera rinuncia del lavoratore anche alla luce dei decreti attuativi che saranno emessi al riguardo dai ministeri interessati.

9. Trasferimento della posizione e riscatto

Al di là delle prestazioni pensionistiche di cui al punto 6), lo Statuto consentirà le opzioni di seguito previste alle condizioni indicate caso per caso.

- a) Richiesta di trasferimento presso altro Fondo pensione complementare in relazione a nuova attività del lavoratore (nuovo rapporto di lavoro fuori dalle Aziende associate o promozione a dirigente).

Il Fondo trasferirà la posizione maturata nel termine massimo di 6 mesi.

- b) Richiesta di trasferimento della posizione ad altro Fondo pensione complementare non correlata con nuova attività del lavoratore:

il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi 5 anni di vita del Fondo, e successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 3 anni di appartenenza al Fondo. In presenza di tali requisiti la posizione sarà trasferita nel termine massimo di 6 mesi.

- c) Riscatto della posizione:

la posizione maturata presso il Fondo potrà essere riscattata, entro 6 mesi, in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro a richiesta del lavoratore ovvero, in caso di morte dello stesso, dagli aventi causa ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in assenza di questi l'importo maturato rimarrà patrimonio del Fondo stesso.

In tutti i casi di trasferimento della posizione il Fondo trasferirà l'intero capitale

accantonato e i rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso. Il Fondo procederà analogamente per la liquidazione della posizione in caso di riscatto.

Le Parti si danno atto che in tempi utili per la predisposizione dello Statuto, la materia del trasferimenti di posizione di cui al presente paragrafo dovrà essere ulteriormente approfondita, anche sulla base di eventuali chiarimenti che dovessero intervenire da parte del Ministero del Lavoro, al fine di prevedere una corretta applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del D. Lgs n. 124/93.

Analogamente si procederà per la disciplina di specifiche fattispecie inerenti il rapporto di lavoro, fermo restando il principio generale dell'associazione al Fondo in relazione alla sussistenza di un trattamento retributivo e/o del rapporto di lavoro.

10. Gestore amministrativo

Il Fondo non avrà una propria struttura per la gestione amministrativa

Il Fondo stipulerà una convenzione con un gestore amministrativo esterno - scelto in base ad elementi di solidità, affidabilità, professionalità ed economicità - per svolgere tutti gli adempimenti necessari per l'ottenimento dell'autorizzazione nonché l'avviamento e la gestione del Fondo stesso.

11. Quota di iscrizione

La quota di iscrizione al Fondo è fissata in lire 30.000 una tantum complessive per ciascun iscritto da versarsi al momento della presentazione della domanda in ragione di lire 23.000 da parte dell'impresa e di lire 7.000 da parte del lavoratore. Tale quota è finalizzata a finanziare le spese di promozione del Fondo.

12. Statuto e Regolamento

Le Parti si impegnano a partire dal 1° Novembre p.v. a definire lo Statuto ed il Regolamento del Fondo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, a seguito dell'emanazione dei previsti provvedimenti governativi, potrà essere necessario apportare adeguamenti a talune risoluzioni individuate con il presente accordo.

(Accordo sindacale 25.10.1996 - Ambito Eni)

Verbale di accordo sulla contribuzione a Fondenergia

Con riferimento all'accordo del 25 ottobre 1996 tra le Aziende che applicano il Contratto ENERGIA e la FULC si conviene quanto segue:

- salvo le intese che potranno intervenire in occasione del rinnovo del CCNL, per il primo biennio dopo l'operatività del fondo le aliquote contributive riferite alla retribuzione utile per il TFR, a carico dei lavoratori saranno dell'1,32% e dell'1,35% a carico delle aziende;
- limitatamente al primo anno del biennio in questione restano valide le intese intercorse; successivamente al primo biennio la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sarà pari all'1,32%.

Roma, 19 febbraio 1997

**Dall'Accordo di rinnovo biennale 26.1.1996
CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994
(Previdenza integrativa)**

Le Parti,

- vista la legge 8 Agosto 1995 n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al Dlgs 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;
- ritenuto di poter dare attuazione ai precedenti impegni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- vista la possibilità di aderire al fondo pensione chimici di cui all'accordo sindacale 14 dicembre 1995;

decidono di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti sono impegnate entro il febbraio 1996 a definire le modalità di realizzazione anche in relazione ai previsti provvedimenti governativi di attuazione.

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore sono stabilite come segue:

Sulle retribuzioni utili per il TFR

1% a carico del lavoratore

1% a carico dell'impresa

sulla quota TFR dell'anno assunti ante 28/04/93:

25% con anzianità di contribuzione previdenziale \geq 18 anni

33% con anzianità di contribuzione previdenziale $<$ 18 anni

100% lavoratori di prima occupazione assunti post 27/04/93

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività del Fondo.

Le Parti, ribadita la scelta di promuovere un sistema previdenziale integrativo nazionale, convengono che, per le imprese in cui esistono già forme di previdenza complementare, la disciplina di cui al presente accordo, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei decreti attuativi e fatte salve le eventuali intese aziendali esistenti, si intende riferita ai lavoratori che, assunti dopo il 27 aprile '93, non risultano iscritti alle forme di previdenza suddette. In tal caso dovranno essere definite aziendaliamente opportune soluzioni di raccordo che tengano conto dei limiti di legge ai fini della deducibilità fiscale.

È esclusa ogni sovrapposizione tra la disciplina nazionale e quella aziendale della materia.

Accordo sindacale 12.2.1997
(Adesione lavoratori CCNL Petrolio Privato a Fondenergia)

In data 12 febbraio 1997 in Roma

tra

Unione Petrolifera

e

Filcea, Flerica, Ulcer

premessò che

con Accordo 26/1/1996 di rinnovo biennale della parte economica del CCNL è stato deciso di attivare una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria accessibile ai lavoratori ai quali si applica il CCNL Petrolio privato alle condizioni e nei limiti previsti nel citato accordo, che si intende integralmente richiamato;

il 20/12/1996 è stata costituita per atto pubblico l'Associazione "Fondo Pensione complementare a capitalizzazione del settore energia" (Fondenergia), lo Statuto della quale viene allegato al presente accordo, unitamente all'atto costitutivo; si è convenuto di aderire a Fondenergia alle seguenti condizioni.

Contributo a carico delle imprese e dei lavoratori.

I contributi dovuti da azienda e lavoratore e le quote di TFR conferibili sono quelli stabiliti con Accordo collettivo di lavoro 26/1/1996.

Il Consiglio di Amministrazione recependo l'accordo tra le Parti istitutive determinerà, sulla base di relativo preventivo, le risorse finanziarie necessarie per le attività di servizio e assistenza, dandone comunicazione alle parti stipulanti.

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività di Fondenergia; sono fatte salve le contribuzioni più elevate previste da accordi aziendali stipulati prima della data del presente accordo.

Contribuzione volontaria

E' in facoltà del lavoratore contribuire con una aliquota maggiore dell'1% riferita alla retribuzione utile per il TFR, fino a un massimo del 2% e purché il relativo importo non superi il limite di 2.500.000 L. annue.

Accordi aziendali di trasferimento

Nelle imprese nelle quali già esistono forme di previdenza complementare, le parti possono concordare il trasferimento in Fondenergia delle generalità delle posizioni individuali accantonate presso dette casse aziendali per fini previdenziali e il mantenimento delle contribuzioni più elevate eventualmente previste a favore dei lavoratori iscritti a dette casse.

Tempi di adesione

I lavoratori del settore Petrolio potranno associarsi a Fondenergia a decorrere dalla data del presente Accordo, versando la relativa quota di iscrizione.

L'avvio dell'attività di previdenza e quindi della raccolta delle contribuzioni sarà comunicato da Fondenergia a seguito di riconoscimento e autorizzazione del Ministero del Lavoro (che potranno comportare adeguamenti dello statuto); elezione dell'Assemblea da parte degli iscritti e relativa costituzione degli altri organi statutari.

Quota di iscrizione

Al momento della presentazione della domanda di adesione, dovrà essere versata per ciascun iscritto la quota di iscrizione a Fondenergia, determinata in sede di prima applicazione nella misura di 30.000 L. una tantum, di cui 23.000 L. a carico dell'impresa e 7.000 L. a carico del lavoratore.

Il presente Accordo sarà notificato a Fondenergia a cura delle parti stipulanti.

**Accordo sindacale 14.10.1997
(Contribuzione a carico azienda e lavoratore)**

In data 14 Ottobre 1997

tra

Unione Petrolifera

e

Filcea, Flerica, Uilcer

premessò che

con Accordo del 12.2.1997, allo scopo di realizzare una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria accessibile ai lavoratori ai quali si applica il CCNL petrolio privato, si è convenuto di aderire a "Fondenergia" alle condizioni previste dall'accordo del 26.01.1996 e ulteriormente specificate dallo stesso accordo 12.02.1997;

convengono che

conformemente alle intese già intercorse, per far fronte alle spese di gestione del Fondo, le contribuzioni dovute dall'azienda e dal lavoratore sono aumentate, per il primo biennio rispettivamente dello 0,10% e dello 0,07% (e risultano pertanto determinate, rispettivamente, nell'1,1% e nell'1,07%, fatte salve le eventuali maggiori misure richiamate nei suddetti accordi di settore).

Dal 30 anno la suddetta maggiorazione sarà pari allo 0,07% sia per l'azienda sia per il dipendente (la contribuzione risulterà pertanto pari all'1,07% sia per l'azienda sia per il dipendente, fatte salve le eventuali maggiori misure richiamate nei suddetti accordi).

FONDO PENSIONE FONDENERGIA

STATUTO

INDICE

PARTE I - IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

- Art. 1 - Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede
- Art. 2 - Forma giuridica
- Art. 3 - Scopo

PARTE II - CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITA' DI INVESTIMENTO

- Art. 4 - Regime della forma pensionistica
- Art. 5 - Destinatari
- Art. 6 - Scelte di investimento
- Art. 7 - Spese

PARTE III - CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

- Art. 8 - Contribuzione
- Art. 9 - Determinazione della posizione individuale
- Art. 10 - Prestazioni pensionistiche
- Art. 11 - Erogazione della rendita
- Art. 12 - Trasferimento e riscatto della posizione individuale
- Art. 13 - Anticipazioni

PARTE IV - PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

- Art. 14 - Organi del Fondo
- Art. 15 - Assemblea dei Delegati - Criteri di costituzione e composizione
- Art. 16 - Assemblea dei Delegati - Attribuzioni
- Art. 17 - Assemblea dei Delegati - Modalità di funzionamento e deliberazioni
- Art. 18 - Consiglio di amministrazione - Criteri di costituzione e composizione
- Art. 19 - Cessazione e decadenza degli Amministratori

- Art. 20 - Consiglio di amministrazione - Attribuzioni
- Art. 21 - Consiglio di amministrazione - Modalità di funzionamento e responsabilità
- Art. 22 - Presidente e Vice Presidente
- Art. 23 - Direttore generale responsabile del Fondo
- Art. 24 - Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione
- Art. 25 - Collegio dei Sindaci - Attribuzioni
- Art. 26 - Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità
- Art. 26 bis - Controllo contabile
- Art. 26 ter - Consulta delle Organizzazioni Fondatrici

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

- Art. 27 - Incarichi di gestione
- Art. 28 - Banca depositaria
- Art. 29 - Conflitti di interesse
- Art. 30 - Gestione amministrativa
- Art. 31 - Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio
- Art. 32 - Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

PARTE V - RAPPORTI CON GLI ADERENTI

- Art. 33 - Modalità di adesione
- Art. 34 - Trasparenza nei confronti degli aderenti
- Art. 35 - Comunicazioni e reclami

PARTE VI - NORME FINALI

- Art. 36 - Modifica dello Statuto
- Art. 37 - Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio
- Art. 38 - Rinvio

FONDO PENSIONE FONDENERGIA

STATUTO

PARTE I IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1 - Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede

1. E' costituito il "Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione del settore Energia per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i settori Energia e Petrolio", in forma abbreviata "Fondo Pensione FONDENERGIA" di seguito denominato "Fondo" in attuazione degli accordi del 25 ottobre 1996 e del 19 febbraio 1997 tra le parti firmatarie del CCNL per i settori Energia e Petrolio (di seguito denominati "fonte istitutiva").
2. Il Fondo ha durata fino all'anno 2096, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.
3. Il Fondo ha sede in Roma.

Art. 2 - Forma giuridica

1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP.

Art. 3 - Scopo

1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro.

PARTE II
CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITA' DI INVESTIMENTO

Art. 4 - Regime della forma pensionistica

I. Il Fondo è in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione

Art. 5 - Destinatari

1. Possono associarsi al Fondo:

- a) i lavoratori dipendenti, non in prova, con rapporto di lavoro regolato dal CCNL per i settori Energia e Petrolio e/o dagli accordi collettivi aziendali;
- b) i lavoratori, non in prova, dipendenti da Società appartenenti a settori diversi da quelli indicati al precedente punto a) e che siano controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, da Aziende che abbiano partecipato alla stipulazione delle fonti istitutive e siano associate al Fondo. L'associazione al Fondo è subordinata al preventivo accordo delle associazioni sindacali (datoriali e dei lavoratori) a livello nazionale stipulanti i contratti collettivi per le categorie alle quali appartengono le società controllate nonché dei soggetti legittimati a sottoscrivere a livello aziendale le fonti istitutive di fondi pensione relativi alle predette Società.
- c) i lavoratori dipendenti dalle associazioni sindacali (datoriali e dei lavoratori) stipulanti i CCNL di cui al punto a) del presente articolo, ove previsto dalle rispettive fonti istitutive. Alle Associazioni di cui sopra non si applica l'art. 15 del presente statuto.

2. Sono soci del Fondo:

- a) i lavoratori di cui al punto 1) del presente articolo che hanno manifestato, ai sensi di cui al successivo articolo 33 comma 1, la volontà di associarsi al Fondo;
- b) i lavoratori che hanno aderito a seguito del tacito conferimento del TFR ai sensi di cui al successivo articolo 33 comma 6;
- c) le aziende dalle quali i lavoratori di cui ai punti a) e b) dipendono;
- d) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari previste dal presente Statuto.

Art. 6 - Scelte di investimento

1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto, in almeno tre comparti differenziati per profili di rischio e di rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta, dalle seguenti caratteristiche:

- “Conservativo”

Il patrimonio del comparto viene investito completamente in strumenti finanziari, eventualmente anche derivati, di natura obbligazionaria, caratterizzati da rating elevato degli emittenti e da bassa volatilità.

- “Bilanciato”

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari, eventualmente anche derivati, di natura obbligazionaria con un limite minimo del 62% ed un limite massimo del 72% ed in strumenti finanziari di natura azionaria per la restante parte.

- “Dinamico”

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari, eventualmente anche derivati, di natura azionaria entro un limite minimo del 50% ed un limite massimo del 70% ed in strumenti finanziari di natura obbligazionaria per la restante parte.

2. E' inoltre previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del TFR, ai sensi della normativa vigente. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma.

3. L'aderente, all'atto dell'adesione sceglie il comparto in cui far confluire i versamenti contributivi. L'aderente può successivamente variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di almeno un anno.

4. Qualora, per effetto del meccanismo di conferimento tacito, al Fondo affluiscono quote di TFR di un soggetto già aderente, le predette quote saranno investite nel comparto garantito. Entro i sei mesi successivi al conferimento l'aderente ha la facoltà di riallocare, unificandola, la propria posizione. Trascorso tale periodo la posizione, previa comunicazione all'aderente, verrà riunificata nel comparto in cui risultava iscritto al momento del conferimento tacito.

5. La Nota informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.

Art. 7 - Spese

1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:

- a) spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo "una tantum" in cifra fissa a carico dell'aderente e del datore di lavoro;
- b) spese relative alla fase di accumulo:
 - b 1) direttamente a carico dell'aderente, in cifra fissa;
 - b 2) indirettamente a carico dell'aderente, in % del patrimonio del singolo comparto.
- c) spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali, dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:
 - anticipazioni;
 - riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo.
- d) spese relative alla fase di erogazione delle rendite.

2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.

3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite fra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo, e li indica nel bilancio, nella Nota informativa e nella comunicazione periodica.

PARTE III CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 - Contribuzione

1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il solo conferimento del TFR maturando.
2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei lavoratori aderenti può essere stabilita dalla fonte istitutiva in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (e successive modificazioni e integrazioni), di seguito definito "Decreto".
3. Contribuzioni più elevate rispetto a quelle richiamate al comma precedente sono ammesse:
 - nel caso che le stesse siano previste da forme di previdenza complementare riguardanti lavoratori ed Aziende per i quali, ai sensi dell'art. 5, venga concordata la confluenza nel Fondo;
 - nel caso vengano concordate a livello aziendale attraverso specifici accordi aziendali che dovranno essere tempestivamente notificati al Fondo dalle parti stipulanti.
4. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.
5. E' prevista l'integrale destinazione del TFR maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.
6. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.
7. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribu-

zione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

8. La sospensione decorre dal primo giorno del terzo mese successivo alla presentazione all'azienda della richiesta di sospensione. Il lavoratore può richiedere di riavviare la contribuzione a partire dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della richiesta all'azienda.

9. Nel caso di sospensioni del rapporto di lavoro per qualsiasi causa (cassa integrazione, aspettative, permessi, ed altre assenze) permane l'associazione al Fondo e la relativa contribuzione a carico dell'azienda e del lavoratore è commisurata alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR o al trattamento economico previsto da eventuali ulteriori accordi.

10. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.

11. Modalità e tempi entro i quali devono essere versati i contributi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative definite con apposita regolamentazione.

12. Il datore di lavoro è tenuto inoltre a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo. Le penalità saranno determinate tenendo conto del numero degli aderenti per i quali è stato riscontrato il mancato rispetto delle modalità e dei tempi di versamento e dei ritardi nel versamento. Le somme rivenienti saranno destinate alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

13. I versamenti dei contributi sono attribuiti al comparto di pertinenza dei singoli aderenti previa riconciliazione delle rispettive liste di contribuzione. I proventi generati dai versamenti prima della riconciliazione vengono attribuiti ai singoli comparti in proporzione del patrimonio di ciascun comparto sulla base delle modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 9 - Determinazione della posizione individuale

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.

2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 1, lett. b1) e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate.

3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.

4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Art. 10 - Prestazioni pensionistiche

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 10 dell'art. 8, ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle presta-

zioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

3. L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

4. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua, senza reversibilità, a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

5. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

6. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

7. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11 - Erogazione della rendita

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.
2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, eventualmente integrato della garanzia di risultato, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata.
3. Il fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

Art. 12 - Trasferimento e riscatto della posizione individuale

1. L'aderente, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.
2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:
 - a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
 - b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;
 - c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verificano nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso vale quanto previsto all'art. 10, comma 3;

- d riscattare l'intera posizione individuale maturata ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Decreto;
- e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.

3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.

5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.

6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Art. 13 - Anticipazioni

1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:

- a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;
- c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la

soddisfazione di ulteriori sue esigenze.

2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate in apposito documento.

3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.

6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

PARTE IV
PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14
Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei Delegati;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente e il Vice Presidente;
- il Collegio dei Sindaci;

Art. 15
Assemblea dei Delegati - Criteri di costituzione e composizione

1. L'Assemblea è formata da quaranta componenti, di seguito denominati "Delegati", dei quali 20 in rappresentanza dei lavoratori, 20 in rappresentanza delle aziende, eletti sulla base del Regolamento Elettorale che costituisce parte integrante delle fonti istitutive.

2. I Delegati restano in carica tre anni e sono rieleggibili.

3. Qualora uno dei Delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione con il primo dei non eletti riportati nella rispettiva lista elettorale di riferimento, formata secondo le norme al riguardo stabilite dal Regolamento elettorale. Il Delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai Delegati in carica all'atto della sua elezione.

4. All'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, ciascun Delegato chiamato a costituire il Consiglio cessa dall'incarico.

5. Per i Delegati in rappresentanza dei lavoratori costituisce causa di decadenza dall'Assemblea la perdita del requisito di socio.

6. Per i Delegati in rappresentanza delle Aziende la risoluzione del rapporto di lavoro costituisce causa di decadenza, salvo diversa indicazione dell'azienda di appartenenza.

Art. 16 **Assemblea dei Delegati - Attribuzioni**

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria delibera in materia di:
 - a) approvazione del bilancio annuale predisposto dal Consiglio di Amministrazione e formulato secondo le indicazioni della COVIP;
 - b) nomina del Consiglio di Amministrazione e determinazione dell'eventuale emolumento dei componenti;
 - c) nomina del Collegio dei Sindaci secondo il successivo art. 14 e determinazione dei relativi emolumenti;
 - d) conferimento dell'incarico del controllo contabile, sentito il Collegio dei Sindaci, ad una Società di Revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia e determinazione del corrispettivo spettante per l'intera durata dell'incarico nonché l'esercizio dell'azione di responsabilità nei loro confronti.
 - e) indirizzi generali dell'attività del Fondo, salvo quanto di competenza dell'Assemblea straordinaria, anche sulla base di elementi e proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione, eventualmente corredate dal parere della Consulta delle Organizzazioni fondatrici di cui al successivo art. 15;
 - f) azioni di responsabilità verso i componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci e conseguente revoca degli stessi;
 - g) esclusione degli associati;
 - h) ogni altra questione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea in seduta straordinaria delibera in materia di:

- modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di Amministrazione ovvero da almeno la metà dei Delegati, anche per tenere conto di intese tra le Parti stipulanti i CCNL dei settori aderenti;
- scioglimento e procedure di liquidazione del Fondo, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 17**Assemblea dei Delegati - Modalità di funzionamento e deliberazioni**

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione con contestuale indicazione del luogo, giorno, ora e ordine del giorno e trasmissione dell'eventuale documentazione. La convocazione è effettuata a mezzo raccomandata, da inviare ai Delegati, ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti il Collegio dei Sindaci almeno trenta giorni prima della data della riunione. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno, da spedire almeno sette giorni prima della riunione.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro 4 mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.
3. L'Assemblea deve essere altresì convocata quando ne è fatta richiesta motivata, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, da almeno un decimo dei Delegati, ovvero da tre componenti il Consiglio di Amministrazione.
4. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno gli otto decimi dei Delegati e delibera con il voto favorevole dei sette decimi degli aventi diritto al voto.
5. In seconda convocazione l'assemblea è validamente costituita con la presenza di almeno i sette decimi dei Delegati e delibera con il voto favorevole dei sei decimi degli aventi diritto al voto.
6. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno gli otto decimi dei Delegati e delibera con il voto favorevole di almeno i due terzi dei Delegati. Per la delibera di scioglimento del fondo l'Assemblea delibera con il voto favorevole di almeno tre quarti dei Delegati.
7. Ogni Delegato ha diritto ad un voto. Ogni Delegato può, mediante delega scritta, farsi rappresentare in Assemblea da altro Delegato della componente di appartenenza. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, non può essere rilascia-

ta con il nome del rappresentante in bianco. Per ciascun Delegato le deleghe non possono superare il numero di una.

8. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto da un Segretario, anche non rappresentante, nominato dall'assemblea ed è sottoscritto, oltre che da quest'ultimo, da chi presiede l'Assemblea.

9. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 18

Consiglio di amministrazione - Criteri di costituzione e composizione

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 12 componenti, salva la possibilità dell'Assemblea di elevarne il numero fino ad un massimo di 16, nominati pariteticamente dall'Assemblea, per metà in rappresentanza dei lavoratori e per metà in rappresentanza dei datori di lavoro associati.

2. Per la nomina dei membri di ciascuna componente si procede mediante presentazione di liste composte da un numero di candidati pari alla metà dei membri del Consiglio, sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente. Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista. I candidati delle due liste, votate ciascuna da almeno due terzi dei rappresentanti, aventi diritto al voto, della componente di appartenenza, costituiscono il Consiglio di Amministrazione del Fondo.

3. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

4. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.

5. Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi.

6. (*Norma transitoria*) Gli amministratori che esauriscono il mandato nell'arco del 2007, possono essere rieletti per un ulteriore mandato.

Art. 19

Cessazione e decadenza degli Amministratori

1. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, dovrà essere convocata l'Assemblea entro 30 giorni dalla data di cessazione dell'incarico e la relativa componente di appartenenza dovrà procedere alla sua sostituzione con il voto favorevole di almeno due terzi dei rappresentanti costituenti la componente stessa. L'assemblea sarà validamente costituita con la presenza di almeno 14 rappresentanti della componente il cui Consigliere deve essere sostituito.

2. Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.

4. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori, deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea da parte del Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a tre riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 20

Consiglio di amministrazione - Attribuzioni

1. Al Consiglio di amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

2. In particolare, il Consiglio di amministrazione:

- a) nomina il Presidente ed il Vice Presidente, rispettivamente e a turno, tra i componenti il Consiglio rappresentanti le Aziende e tra quelli rappresentanti i lavoratori;
- b) valuta l'esigenza di redigere un regolamento applicativo dello Statuto ed eventualmente ne cura la predisposizione sottoponendolo alla approvazione dell'Assemblea;
- c) fissa gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione del Fondo;
- d) nomina il Direttore generale responsabile del Fondo, che deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalla normativa vigente, e ne fissa emolumenti e competenze;
- e) predisporre e presenta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria il bilancio annuale, attinente alla situazione consuntiva di ogni esercizio e all'attività svolta e programmata;
- f) con il voto favorevole dei tre quarti dei componenti, presenti almeno due consiglieri, di cui uno in rappresentanza dei lavoratori e uno delle aziende, in possesso dei requisiti di professionalità previsti all'art. 4 comma 2 lett. a) o b) del decreto del Ministro del lavoro n. 211/97:
 - decide i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di gestione delle risorse, in relazione a quanto previsto al precedente art. 6;
 - nel rispetto della normativa vigente, individua e stipula le relative convenzioni con:
 - i soggetti a cui affidare la gestione del patrimonio;
 - la banca depositaria delle risorse del Fondo;
 - l'eventuale soggetto a cui affidare la gestione amministrativa;
 - uno o più soggetti a cui affidare l'erogazione delle rendite;
- g) presenti almeno due consiglieri in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4 comma 2 lett. a) o b) del D.M. n. 211/97, verifica l'osservanza delle regole in materia di conflitti di interesse, in conformità alle norme di cui all'art. 6 comma 11 lett. c) del Decreto;
- h) adotta le scritture contabili di cui all'art. 19 comma 2 lett. f) del Decreto secondo la normativa emanata dalla COVIP;
- i) adotta misure di trasparenza nel rapporto con gli associati, misure per l'informazione periodica degli stessi circa l'andamento amministrativo e finanziario ritenute opportune e comunque in conformità alle istruzioni della COVIP;

- j) decide in ordine a problematiche inerenti l'adesione al Fondo;
- k) definisce i criteri e le misure da applicare in caso di mancato e ritardato versamento dei contributi in relazione a quanto previsto al precedente art. 8 commi 11 e 12;
- l) delibera sulle conseguenze del mancato rispetto delle norme statutarie da parte degli associati;
- m) segnala alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo e i provvedimenti ritenuti necessari per salvaguardarne l'equilibrio stesso;
- n) può attribuire incarichi a singoli consiglieri per la trattazione di particolari argomenti;
- o) sottopone all'Assemblea ordinaria proposte attinenti agli indirizzi generali e all'Assemblea straordinaria le modifiche dello Statuto e l'eventuale procedura di liquidazione del Fondo;
- p) esercita il diritto di voto relativo agli strumenti finanziari nei quali risultano investite le disponibilità del Fondo anche attraverso il conferimento di apposita delega;
- q) avvia la procedura per l'elezione dei componenti l'Assemblea secondo quanto previsto dal regolamento elettorale.

3. Il Consiglio di Amministrazione può stipulare, previa volontaria adesione dei lavoratori associati al Fondo, polizze collettive contro i rischi d'invalidità e premorienza.

4. Il Consiglio di Amministrazione comunica alla Consulta delle Organizzazioni fondatrici le problematiche rilevanti discusse nelle proprie riunioni per le materie di competenza della Consulta stessa e ne riceve il parere, comunque non vincolante, in ordine agli indirizzi generali del Fondo così come previsti dallo Statuto con riferimento alle materie di competenza delle fonti istitutive.

Art. 21

Consiglio di amministrazione - Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Le convocazioni sono effettuate dal Presidente, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno - con indicazione del luogo, giorno e ora della riunione - e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo telefax o raccomandata, da spedire ai componenti il Consiglio stesso ed il Collegio dei Revisori almeno dieci giorni prima della data della riunione. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno e da spedire almeno tre giorni prima della riunione.

2. Il Consiglio si riunisce almeno due volte l'anno. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione hanno luogo, di norma, nella Sede Sociale, ma possono aver luogo altrove. In mancanza o in caso di impedimento del Presidente le convocazioni sono fatte dal Vicepresidente. Il Consiglio può essere convocato su richiesta di almeno tre consiglieri.

3. Il Consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei componenti. Non sono ammesse deleghe. Le deliberazioni, salvo quanto previsto al punto 2 lett. f), sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti e, in caso di parità, con il doppio voto del Presidente.

4. Delle riunioni del Consiglio di amministrazione è redatto, su apposito libro, il relativo verbale.

5. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dal presente Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di funzioni in concreto attribuite ad uno o più Amministratori.

6. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, 1° comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice Civile.

7. E' consentita ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori, la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio, mediante sistemi di collegamento in teleconferenza ed in videoconferenza, purché il segretario affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta, che diviene la sede formale della riunione e purché sia consentito a tutti i partecipanti di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati. Il Presidente accerta l'identità dei presenti e di coloro che sono collegati in tele o videoconferenza, dandone atto a verbale.

Art. 22

Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e sta per essa in giudizio e può delegare avvocati o procuratori.

3. Il Presidente del Fondo sovrintende al funzionamento del Fondo; provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte dagli Organi sociali; informa la COVIP di quanto previsto al comma 2 lett. m) dell'art. 20 nonché di ogni variazione o innovazione concernente il Fondo, documentandola adeguatamente; salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli Organismi esterni e di vigilanza nonché con la Consulta di cui all'art. 26 ter alla quale trasmette gli atti per i fini ivi richiamati; trasmette alla COVIP ogni variazione o innovazione della fonte istitutiva, documentandola adeguatamente; svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.

4. In caso di assenza o impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

Art. 23

Direttore generale responsabile del Fondo

1. Il Direttore generale responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di amministrazione.

2. Il Direttore generale responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.

3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.

4. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore generale responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

5. Il Direttore generale responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui

all'art. 2396 del Codice Civile.

6. Spetta in particolare al Direttore generale responsabile del Fondo:

- verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;
- vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del fondo;
- inviare alla COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;
- vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti;

7. Il Direttore generale responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Art. 24 - Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione

1. Il Collegio dei Sindaci è costituito da quattro componenti effettivi e due supplenti eletti dall'Assemblea di cui la metà eletta in rappresentanza dei lavoratori e la metà eletta in rappresentanza dei datori di lavoro associati. L'elezione del Collegio dei Sindaci avviene con le seguenti modalità:

- a) ciascuna componente presenta liste di 3 candidati sottoscritte da almeno un terzo dei Delegati della relativa componente;
- b) ciascun Delegato può sottoscrivere e votare una sola lista;
- c) i Sindaci indicati nelle due liste, votate ciascuna dalla maggioranza dei Delegati aventi diritto al voto della relativa componente, costituiscono il Collegio dei Sindaci;
- d) I componenti il Collegio dei Sindaci eletti tra i Delegati costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

2. Tutti i componenti del Collegio dei Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

3. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità

comportano la decadenza dall'incarico.

4. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.

5. Il Sindaco che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato nell'ambito della relativa componente.

6. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

7. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 25 - Collegio dei Sindaci - Attribuzioni

1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.

2. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

3. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 Codice Civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

4. Delle comunicazioni alla COVIP il Collegio dei Sindaci invia copia al Presidente del Consiglio di Amministrazione del Fondo.

Art. 26**Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità**

1. Il Collegio si riunisce almeno ogni trimestre ed ogniqualvolta il Presidente del Collegio stesso ritenga necessario convocarlo o almeno tre quarti dei componenti lo richiedano.
2. Le convocazioni con indicazione del luogo, giorno e ora - sono fatte a mezzo telefax o raccomandata, da spedire ai componenti il Collegio stesso e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Direttore del Fondo, almeno dieci giorni prima della data della riunione.
3. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma da spedire almeno tre giorni prima della riunione.
4. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei Sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti.
5. Le riunioni sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento di questi, dal Sindaco più anziano in età.
6. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo, durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.
7. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di amministrazione, decadono.
8. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.
9. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di

questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.

10. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del Codice Civile.

Art. 26 bis Controllo contabile

1. Il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia. L'incarico del controllo contabile è conferito dall'Assemblea, sentito il Collegio dei Sindaci. Contestualmente, l'Assemblea determina il corrispettivo spettante alla Società di Revisione per l'intera durata dell'incarico. L'incarico ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

La Società incaricata del controllo contabile:

- verifica, nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità del Fondo e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se è conforme alle norme che lo disciplinano;
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

La Società incaricata del controllo contabile documenta l'attività svolta in apposito libro tenuto presso la sede del Fondo.

Art. 26 ter Consulta delle Organizzazioni Fondatrici

1. E' costituita la Consulta delle Organizzazioni Fondatrici, su base paritetica, nel numero di dodici rappresentanti - ulteriormente elevabile - dalle Organizzazioni datoriali e dei lavoratori che hanno dato vita al Fondo.

2. Fermo restando il principio di pariteticità e la maggioranza per le Organizzazioni fondatrici, queste Organizzazioni chiamano a far parte della Consulta stessa un rappresentante per ciascuna delle altre Organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipu-

lanti CCNL applicati a lavoratori ed imprese associate al Fondo.

3. La Consulta adempie ai compiti consultivi previsti al fine di contribuire al migliore andamento dell' Associazione e di mantenere il collegamento tra il Fondo e le Parti stipulanti i CCNL che hanno dato vita all' Associazione e che stabiliscono l'ammontare dei contributi dei soci.

4. La Consulta è informata delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e può fornire al Consiglio il proprio parere, comunque non vincolante, in ordine agli indirizzi generali del Fondo così come previsti dallo Statuto e anche con riferimento alle materie di competenza delle fonti istitutive.

5. Il parere deve essere fornito entro 15 giorni o entro i termini indicati dal Consiglio di Amministrazione.

6. Il parere della Consulta è espresso a maggioranza con l'indicazione dell'eventuale parere di minoranza.

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27

Incarichi di gestione

1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.
2. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare, di quelli posti dall'art. 6, comma 13, del Decreto.
3. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.
4. Il Consiglio di Amministrazione definisce i fattori qualitativi e quantitativi da utilizzare per la scelta dei gestori con i quali stipulare le convenzioni e quindi controllare l'attività degli stessi.
5. Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6 del Decreto, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.
6. Nella convenzione devono essere espressamente previste:
 - la durata della convenzione;
 - le modalità di controllo dei risultati ottenuti dal gestore prevedendo i periodi ed i relativi indici di riferimento;
 - la definizione del portafoglio di riferimento e le modalità con cui potrà essere modificato;
 - le apposite clausole di recesso nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione valuti insoddisfacente l'andamento dei rendimenti misurato da specifici indici o l'affidabilità del gestore.

7. Il Consiglio di amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP.

Art. 28

Banca depositaria

1. Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica "banca depositaria", sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.
2. Per la scelta della banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall' art. 6, comma 6, del Decreto.
3. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.
4. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

Art. 29 - Conflitti di interesse

La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Art. 30 - Gestione amministrativa

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:
 - a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
 - b) la tenuta della contabilità;
 - c) la raccolta e gestione delle adesioni;
 - d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
 - e) la gestione delle prestazioni;
 - f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
 - g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;

h) gli adempimenti fiscali e civilistici.

2. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.

4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 31

Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio

1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP.

2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.

3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

Art. 32

Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio è accompagnato dalla relazione generale, dalla relazione del Collegio dei

Sindaci e da quella della società incaricata del controllo contabile.

3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci e della società incaricata del controllo contabile devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.

PARTE V - RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33

Modalità di adesione

1. L'associazione al Fondo avviene mediante presentazione di apposito modulo di adesione, sottoscritto e compilato in ogni sua parte. L'adesione dei lavoratori che hanno manifestato la volontà di associarsi al Fondo deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente.
2. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.
3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.
4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore.
5. La raccolta delle adesioni dei lavoratori viene svolta nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati nonché negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.

6. In caso di adesione mediante conferimento tacito del TFR il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

7. Salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, l'associazione decorre dal primo giorno del mese successivo alla acquisizione della domanda di adesione da parte del Fondo. L'azienda ha l'obbligo di trasmettere la domanda di adesione al Fondo entro 15 giorni dalla data di ricevimento.

8. Nel caso di tacito conferimento del TFR, l'adesione decorre dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi previsti all'art. 8 comma 7 del Decreto, calcolati a partire dalla data di prima assunzione; per i lavoratori già assunti, alla data del 31 dicembre 2006, l'adesione decorre dal 1° luglio 2007.

9. L'azienda ha l'obbligo di trasmettere i dati relativi agli aderenti tramite tacito conferimento entro 15 giorni dalla scadenza dei sei mesi previsti all'art. 8 comma 7 del Decreto.

10. Per la trasmissione dei dati personali e la gestione degli stessi il Fondo applicherà le disposizioni previste dalla Legge n. 196/03 e successi ve eventuali modifiche, in materia di tutela della privacy.

Art. 34

Trasparenza nei confronti degli aderenti

1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota informativa, il bilancio e la eventuale relazione della società di revisione, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, comma 2, e tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni COVIP in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet del Fondo. Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati.

2. In conformità alle disposizioni della COVIP, viene inviata annualmente all'aderente una posizione individuale, sui costi sostenuti e comunicazione contenente informazioni sulla sua sull'andamento della gestione.

Art. 35
Comunicazioni e reclami

Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli aderenti nella Nota informativa.

PARTE VI - NORME FINALI

Art. 36
Modifica dello Statuto

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della COVIP.
2. Il Consiglio di amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.
3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 37
**Cause di scioglimento del fondo e modalità
di liquidazione del patrimonio**

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile lo scopo ovvero il funzionamento del Fondo.

2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi del Fondo nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.

4. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli aderenti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38

Rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa vigente.

Protocollo ambiente, salute e sicurezza

Nei giorni 24 e 31 gennaio 2001 si sono incontrati l'ASIEP, una rappresentanza delle Aziende del settore e le Segreterie nazionali FILCEA-FLERICA-UILCEM e hanno raggiunto il seguente accordo:

Premessa

- Il settore energia e petrolio ha consolidato negli anni esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente anche con l'applicazione delle tecnologie disponibili più innovative.
- Le parti intendono ricercare soluzioni ancora più avanzate in coerenza con le linee programmatiche già concordate nel rinnovo contrattuale del 23.7.98.
- Le parti si danno reciprocamente atto che l'efficacia di un sistema di gestione integrata salute -sicurezza- ambiente si realizza con il pieno coinvolgimento di tutti gli interlocutori interessati superando in questo modo l'obbligo sancito dal D.lgs 334/99 (Seveso bis).
- Le parti inoltre riconoscono nei processi di certificazione volontaria lo strumento per il miglioramento continuo della salute, sicurezza e ambiente.
- L'adozione dell'insieme di queste metodiche di partecipazione ha contribuito e ancor più deve contribuire al raggiungimento di obiettivi di salvaguardia ambientale e di riduzione degli incidenti e degli infortuni.

Pertanto le parti concordano quanto segue:

Viene istituito l'OSSERVATORIO nazionale salute-sicurezza-ambiente del settore energia e petrolio. Ne fanno parte 12 membri permanenti designati dalle Segreterie nazionali Filcea-Flerica-Uilcem e dall'ASIEP. Per il suo funzionamento l'OSSERVATORIO, per esigenze di particolare rilevanza, si avvarrà di gruppi di progetto che prevedano anche la partecipazione di RLS e di RSPP.

L'OSSERVATORIO avrà i seguenti compiti:

- valutare gli sviluppi della normativa nazionale, delle direttive europee, dei relativi

recepimenti e gli impatti conseguenti sulla normativa contrattuale nonché le implicazioni delle normative stesse sui processi produttivi e le relazioni con il territorio;

- rilevare le coerenze dei comportamenti delle parti in sede aziendale anche ai fini di una migliore attuazione delle normative;
- realizzare piani di sensibilizzazione attraverso programmi di formazione e di comunicazione;
- individuare e proporre i moduli di formazione per i RLS;
- istituire l'anagrafe dei RLS;
- redigere linee guida per l'informazione/formazione di tutti gli addetti al settore;
- rilevare costantemente il fenomeno infortunistico del settore attraverso una opportuna banca dati;
- sviluppare linee guida per favorire la conoscenza e la diffusione delle best practices di sicurezza nelle aziende dell'indotto.

Per quanto riguarda l'attività finalizzata alla tenuta e all'aggiornamento delle tabelle e delle normative sui limiti di esposizione ai fattori di rischio chimico, fisico e biologico, concordano di realizzare entro il 31 marzo 2001 la strumentazione telematica derivata dall'ACGH aggiornata alla normativa nazionale e comunitaria.

Le Aziende del settore dichiarano la disponibilità a modulare l'agibilità dei RLS in funzione di specifiche esigenze, sulla base in particolare di progetti comuni afferenti l'anno 2001 e derivanti dall'applicazione della Seveso bis.

Coerentemente con il presente protocollo le parti dichiarano la loro volontà di rinnovare la normativa contrattuale relativa alla salute, sicurezza e ambiente prima della scadenza contrattuale, compresa l'applicazione della legge 83/2000.

Lettera Asiep alle Segreterie Nazionali (Situazione di miglior favore)

Roma, 14.03.2002

Spett.li

Segreterie Nazionali
Filcea/Cgil
Femca/Cisl
Uilcem/Uil

Con riferimento all'accordo di rinnovo del CCNL oggi sottoscritto, in merito alle intese raggiunte per la definizione degli organici dei lavoratori impiegati in attività di turno continuo ed avvicendato, si precisa che le intese locali su tale tema che possono prevedere anche metodiche e prassi di miglior favore riferite a specifici modelli organizzativi, devono intendersi confermate.

IL DIRETTORE GENERALE
(A. Pasquali)

CCNL INDICE

Parti stipulanti	5
------------------------	---

Parte I

Sezione A. RELAZIONI INDUSTRIALI

a. Premessa	11
b. Osservatorio	11
c. Assetti contrattuali	13
d. Rappresentanza Sindacale Unitaria	15
e. Assemblea	18
f. Aspettativa per cariche sindacali e cariche pubbliche	19
g. Permessi per cariche sindacali.....	19
h. Affissioni	20
i. Locali R.S.U.....	20
j. Versamento contributi sindacali	20
k. Patronati	21
l. Consolidamento area contrattuale	21

Sezione B. FORMAZIONE	22
------------------------------------	-----------

Sezione C. SALUTE-SICUREZZA-AMBIENTE	25
---	-----------

a. Il Sistema Relazionale Salute-Sicurezza-Ambiente	25
b. Sviluppo Sostenibile: Definizione delle Strategie Ambientali	27
c. Sicurezza nelle Manutenzioni e negli Appalti	28
d. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA)	29
Somministrazione di lavoro	32
Controlli sanitari	33
Strumenti informativi	34

Documento di valutazione dei rischi/Registro dati ambientali	34
Dati biostatistici.....	34
Registro degli infortuni e delle malattie professionali	35
Cartella sanitaria e di rischio	35
Scheda sicurezza sostanze e preparati	36
Registri degli esposti	36
Scheda di impianto	36
Videoterminali e radiazioni ionizzanti	37
e. Abiti da lavoro	37
Sezione D. - APPLICAZIONE DELLA LEGGE 11 APRILE 2000 N. 83	38
1. Procedure di raffreddamento e di conciliazione	39
2. Procedure dello sciopero	39
3. Linee guida per l'assetto degli impianti in caso di sciopero	39
Sezione E. - PARI OPPORTUNITA'	41
Sezione F. - TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE	
DONNE SUL POSTO DI LAVORO	42
Mobbing	42

Parte II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 Assunzione	43
Art. 2 Periodo di prova	44
Art. 3 Contratto di lavoro a tempo determinato e attività di cantiere e di commessa nei settori di ingegneria, servizi, montaggio e perforazione	44
Art. 4 Somministrazione di lavoro a tempo determinato	48
Art. 5 Contratto di lavoro a tempo parziale	49

Art. 6	Telelavoro	51
Art. 7	Apprendistato professionalizzante	53
Art. 8	Contratto di inserimento	70

Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

A.	<i>La valutazione della professionalità (Inquadramento + C.R.E.A.)</i>	75
Art. 9	Impianto classificatorio	75
Art. 10	Inquadramento	78
Art. 11	Declaratorie	79
Art. 12	Determinazione del C.R.E.A.	82
Art. 13	Indice degli elementi C.R.E.A.	84
Art. 14	Descrizione degli elementi C.R.E.A.	85
Art. 15	Schede per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale (C.R.E.A.)	108
Art. 16	Ruoli professionali ed elementi del C.R.E.A. per area di business e relativi comparti	110
Art. 17	Assegnazione temporanea ad attività di categoria superiore	160
	Documento (accordo di rinnovo CCNL 30.3.2006) "La valutazione della professionalità (Inquadramento e C.R.E.A.)"	161
B.	<i>Orario di lavoro</i>	
Art. 18	Orario di lavoro	164
Art. 19	Lavoratori giornalieri	165
Art. 20	Orari plurisettimanali	166
Art. 21	Lavoratori addetti a lavori discontinui	167
Art. 22	Lavoratori addetti a lavori in turno	167
Art. 23	Calendario annuo lavorativo dei lavoratori addetti ai lavori in turno	168
Art. 24	Organizzazione del lavoro in turni continui ed avvicendati	169

Art. 25	Compensi per lavoro in turno	171
Art. 26	Uscita turno	175
Art. 27	Lavoro notturno, festivo e straordinario	176
Art. 28	Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario	176
Art. 29	Conto ore individuale	178
Art. 30	Giorni festivi	179
Art. 31	Ferie	181

C. I trattamenti retributivi

Art. 32	Retribuzione e modalità della sua erogazione	183
Art. 33	Determinazione della quota oraria e della quota giornaliera	183
Art. 34	Retribuzione tabellare (Minimo di Categoria e Livello C.R.E.A.)	183
Art. 35	Indennità di funzione	186
Art. 36	Aumenti periodici di anzianità	186
Art. 37	Tredicesima e quattordicesima mensilità	187
Art. 38	Premio di produttività/Premio di partecipazione	188
Art. 39	Indennità di trasporto	189
Art. 40	Indennità di reperibilità	190
Art. 41	Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere	190
Art. 42	Trasferimenti	190
Art. 43	Trasferte	192
Art. 44	Altri trattamenti	194

– *Mensa*

– *Indennità speciale di presenza per il personale addetto
al rifornimento di aeromobili*

– *Indennità per maneggio denaro e cauzione*

– *Chiamata fuori orario*

– *Nota a verbale sul calcolo delle indennità*

Parte IV

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 45	Assenza per malattia o infortunio non professionali	196
Art. 46	Infortuni e malattie professionali.....	197
Art. 47	Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio	198
Art. 48	Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio	200
Art. 49	Servizio militare	202
Art. 50	Congedo matrimoniale	202
Art. 51	Permessi non retribuiti ed aspettativa	202

Parte V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 52	Preavviso di licenziamento e dimissioni.....	204
Art. 53	Trattamento di fine rapporto	205

Parte VI

DISCIPLINA AZIENDALE E CONTROVERSIE

Art. 54	Regolamento interno	207
Art. 55	Comportamenti in azienda	207
	I. Disciplina aziendale	207
	II. Provvedimenti disciplinari	208
	III. Ammonizione scritta e sospensione	209
	IV. Licenziamento	209
Art. 56	Controversie individuali e plurime	210
Art. 57	Contestazioni sulle retribuzioni.....	212

Parte VII

PREVIDENZA INTEGRATIVA	213
-------------------------------------	------------

Parte VIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	215
---	------------

Parte IX

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 58 Quadri.....	216
Art. 59 Assistenza legale	217
Art. 60 Facilitazioni per i lavoratori studenti	217
Art. 61 Diritto allo studio.....	217
Art. 62 Tutela delle lavoratrici madri.....	218
Art. 63 Lavoro delle donne, fanciulli, adolescenti	219
Art. 64 Tutela categorie dello svantaggio sociale	219
Art. 65 Cessione e trasformazione dell'azienda.....	219
Art. 66 Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa, contributo per il rinnovo contrattuale	220

Parte X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 67 Decorrenza e durata.....	221
----------------------------------	-----

ALLEGATI

Accordo Sindacale 16.11.2006 (Logistica)	225
Legge 20.5.1970 n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori)	233
Legge 15.7.1966 n. 604 (Licenziamenti individuali)	250
Legge 11.5.1990 n. 108 (Licenziamenti individuali).....	254
Protocollo 23.7.1993	257
Accordo interconfederale 20.12.1993 (Costituzione R.S.U.).....	268
Accordo interconfederale 22.6.1995 (Dlgs 626/94)	279
Accordo sindacale 25.10.1996 (Istituzione Fondo pensione complementare).....	286
Accordo sindacale 25.10.1996 (Ambito Eni)	293
Accordo di rinnovo biennale CCNL Petrolio Privato 26.1.1996	294
Accordo sindacale 12.2.1997 (Adesione lavoratori CCNL P.P. a Fondenergia).....	296
Accordo sindacale 14.10.1997 (Contribuzione a carico azienda e lavoratore).....	298
Statuto di FONDENERGIA (in vigore dall'1.1.2007)	299
Protocollo Ambiente, Salute e Sicurezza 31.1.2001	333
Lettera Asiep alle Segreterie Nazionali 14.3.2002 (Situazione di miglior favore)	335

