

VERBALE DI COLLAZIONE

CCNL ENERGIA E PETROLIO 21 LUGLIO 2022

In Roma, in data 9 febbraio 2023,

Confindustria Energia, rappresentata da Domenico Noviello, Fabrizio Proietti, Vittorio Paolo Desiati e Domenico La Gattuta

Filctem CGIL, rappresentata da Antonio Pepe, Mario Di Luca e William Schirru,

Femca CISL, rappresentata da Sebastiano Tripoli, Maurizio Scandurra,

Uiltec UIL, rappresentata da Maurizio Don,

si sono incontrate per sottoscrivere il presente verbale di collazione del CCNL Energia e Petrolio 21 luglio 2022 concordando la sua stesura definitiva.

Il testo definitivo di tale CCNL, debitamente sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFINDUSTRIA ENERGIA



FILCTEM

FEMCA

UILTEC

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

ENERGIA E PETROLIO

21 luglio 2022

CONFINDUSTRIA ENERGIA

**FILCTEM CGIL
FEMCA CISL
UILTEC UIL**

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, located in the bottom left corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

FP

3

!

SP

h

h

Green

h

Il giorno 21 luglio 2022, in Roma,

tra

CONFINDUSTRIA ENERGIA rappresentata dal Presidente Giuseppe Ricci, dal Presidente di UNEM Claudio Spinaci, dal Direttore Generale della Federazione Domenico Noviello assistito da Fabrizio Proietti e da Domenico La Gattuta, con la partecipazione di una delegazione industriale composta da:

Giuseppe Artale, Paola Boromei, Carlo Bottari, Martina Braidotti, Massimiliano Branchi, Sebastiano Cascione, Giorgio Colombo, Fortunato Costantino, Luca De Santis, Fabrizio Diaferia, Lorenzo Federici, Claudio Geraci, Paolo Ghinassi, Renzo Giacometti, Stefano Giudici, Livio Livi, Margherita Patera, Stefano Pessina, Davide Prati, Patrizia Radice, Mirko Ranieri, Sebastiano Roccuzzo, Fabrizio Sbarra, Marcella Scillieri, Riccardo Sequenza, Bruno Serra, Emiliano Venditti, con l'assistenza di Confindustria.

e

La FILCTEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dal Segretario Nazionale Antonio Pepe, da Mario Di Luca del dipartimento Energia, da William Schirru, congiuntamente alla delegazione trattante, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL, nella persona del Segretario Generale Maurizio Landini.

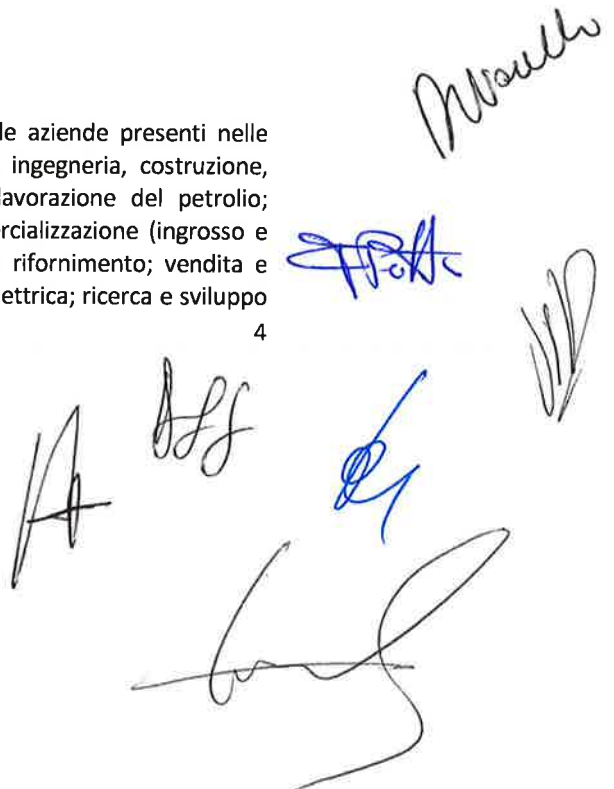
la FEMCA-CISL rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali Sebastiano Tripoli, Giovanni Rizzuto, Raffaele Salvatoni e Lorenzo Zoli, dal segretario di comparto Maurizio Scandurra, dal responsabile HSE Nazionale Antonio Ingallinesi, dal Comitato Esecutivo Nazionale congiuntamente alla Delegazione Trattante e assistiti dal Segretario Generale della Cisl Luigi Sbarra.

La UILTEC-UIL rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, dal Segretario Generale Aggiunto Daniela Piras, dal Segretario Andrea Bottaro, Maurizio Don, dalla delegazione trattante, assistiti dal Segretario Generale della UIL Pierpaolo Bombardieri.

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

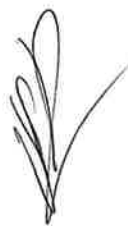
Campo di applicazione

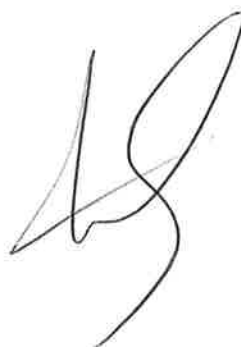
Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro tra lavoratori e le aziende presenti nelle seguenti aree di business: esplorazione e produzione di idrocarburi, ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione; approvvigionamento, raffinazione e lavorazione del petrolio; stoccaggio e trasporto dei prodotti petroliferi; distribuzione e commercializzazione (ingrosso e dettaglio) dei prodotti petroliferi e non oil; logistica integrata e avio rifornimento; vendita e trasporto gas; rigassificazione; cogenerazione e produzione di energia elettrica; ricerca e sviluppo



su petrolio, gas e rinnovabili quali sviluppo filiera biocarburanti, combustibili low carbon, carburanti innovativi (fuels), sviluppo della filiera industriale del gas, blue power e dei sistemi di cattura e stoccaggio/utilizzo della co2; servizi logistici informativi, finanziari e assicurativi, relativi alle attività sopra elencate.





Parte I

Sezione A

RELAZIONI INDUSTRIALI

a. Premessa

A partire dal mese di febbraio 2020 lo scenario globale è stato profondamente caratterizzato dalla diffusione della pandemia da Covid-19 con effetti devastanti sulle persone e sulle economie mondiali. Le misure per il contenimento del contagio in numerosi Paesi hanno determinato un brusco calo della domanda e dei consumi globali. A causa della situazione eccezionale e straordinaria di estrema incertezza, volatilità e criticità che si è venuta a creare, il settore energetico è risultato tra i più impattati dagli effetti della pandemia.

Il 2021 è stato caratterizzato da un lento ritorno alla normalità in diverse regioni del mondo. La diffusione e l'efficacia dei vaccini e il forte sostegno fiscale e monetario in particolare di alcune economie avanzate hanno contribuito a una ripresa economica. In questo contesto, il settore energetico sta mostrando segnali di ripresa in ragione del recupero della domanda di energia e in particolare di petrolio.

Nei primi mesi del 2022, le tensioni tra Ucraina e Russia hanno istituito nuovi equilibri geopolitici. Il conflitto ha interessato il mercato economico su scala globale, determinando in particolare uno scenario caratterizzato da perdurante incertezza e fortemente critico per la sicurezza del sistema energetico europeo e nazionale. In uno scenario critico determinato dalla vulnerabilità delle forniture di risorse primarie, in particolare di gas, l'Unione Europea e l'Italia hanno trovato convergenza nell'assoluta necessità di definire una strategia per garantire la diversificazione delle forniture e assicurare la resilienza del sistema energetico.

Una visione strutturale per il nostro Paese che guardi alla promozione della produzione nazionale di energia, rinnovabile e gas, alle opportunità derivanti dall'economia circolare, allo sviluppo di filiere tecnologiche nazionali e alla diversificazione degli approvvigionamenti possono ridurre i rischi connessi alla dipendenza energetica e contribuire a costruire un sistema energetico più sostenibile, resiliente e sicuro e che guardi alla competitività del sistema Paese.

La transizione energetica ed ecologica ha avuto una forte accelerazione, al punto che le scelte di politica industriale che il Paese sarà chiamato ad intraprendere saranno fortemente caratterizzate da cambiamenti produttivi nel mondo dell'Oil & Gas. In tale quadro, la recente decisione del Parlamento Europeo di fermare la produzione dei motori a combustione per le autovetture a partire dal 2035 determinerà, peraltro, già nei prossimi anni la progressiva riduzione della domanda di carburanti per autotrazione.

Il sistema dell'estrazione, della raffinazione, della generazione energetica, della distribuzione di prodotti fossili sono e saranno sempre più impattati dalle strategie politiche ed industriali

Mubler
Fratt.
IPD
AG
HL

che Next Generation EU ed il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza indicano e avranno una importanza fondamentale nella individuazione di risorse per governare gli investimenti necessari a tali cambiamenti.

Il percorso di transizione energetica, affinché sia realmente giusto ed efficace nel tempo, dovrà avvenire considerando le tre dimensioni della sostenibilità: **ambientale**, ovvero che le tecnologie e i modelli di business dovranno assicurare ricadute positive sull'ambiente; **economica**, perché tutte le tecnologie e filiere a maggior compatibilità ambientale potranno partecipare a questo processo sostenendo le soluzioni più innovative a condizioni sostenibili di mercato in termini di costi e di competitività; **sociale**, dove i cambiamenti richiederanno, da un lato, la trasformazione delle competenze esistenti, e dall'altro, la disponibilità di nuove figure professionali che possano gestire questo processo.

L'attenzione all'aspetto sociale aiuterà anche a migliorare l'accettabilità delle opere e degli investimenti sui territori nello spirito della transizione inclusiva indicata dalla Commissione Europea. Per raggiungere obiettivi così ambiziosi, la ricerca diventa un elemento chiave nel processo di transizione potendo offrire nuove soluzioni e promuovere l'evoluzione continua delle tecnologie di produzione, distribuzione, stoccaggio e consumo dell'energia.

La filiera energetica è al centro dello sviluppo di un modello economico sostenibile e circolare, inclusivo e competitivo in un contesto in cui gli obiettivi di decarbonizzazione per l'Europa e per l'Italia sono sempre più sfidanti e tesi a garantire una transizione giusta anche per i lavoratori interessati e per i territori.

Le imprese del settore dovranno, nei prossimi anni, continuare a dedicare risorse rilevanti agli investimenti mirati al rispetto delle normative ambientali e a realizzare modelli di funzionamento sempre più orientati a garantire capacità competitive adeguando strutture, processi decisionali e operativi a criteri di efficacia ed efficienza, resi necessari e possibili anche dalla trasformazione digitale.

Il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio si inserisce in un quadro economico e produttivo sfidante per il Paese dove il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), potrà costituire la leva per importanti investimenti e restituire prospettive di crescita e stabilità alla luce dell'incertezza che l'evoluzione della pandemia ha determinato sulle persone, sull'economia, sulle imprese del nostro Paese, attraverso la valorizzazione delle relazioni industriali con il ruolo della bilateralità per individuare le soluzioni che meglio rispondono agli effetti della transizione, in un concerto di soluzioni che esaltano la centralità e lo sviluppo del lavoro.

In questo quadro, valorizzare ed accrescere le competenze della forza lavoro significa contribuire alla crescita e alla produttività del sistema Paese, restituendo prospettive positive per il futuro. Andranno, dunque, promosse tutte le iniziative formative volte a trasformare le competenze esistenti che rappresentano il patrimonio di conoscenze e know-how del nostro Paese e tutte le azioni volte a contribuire alla costruzione di nuove figure professionali che potranno agevolare il cambiamento. Tali trasformazioni vedranno anche nella digitalizzazione un forte fattore abilitante.

A tal fine è opportuno creare ecosistemi favorevoli al lavoro con servizi, scuola, infrastrutture e incubatori sociali, con risorse ed investimenti vincolati alla creazione di lavoro e occasioni di reimpiego, potenziando le politiche attive del lavoro e tutte le misure che a vario titolo possono incidere sulla creazione ed emersione di nuova occupazione legata all'economia verde circolare.

 7 

Le Parti concordano sul contributo che la contrattazione collettiva nazionale e aziendale possono dare in tale contesto, per individuare soluzioni idonee a sostenere l'incremento della produttività.

Gli scenari energetici descritti e le opportunità offerte dalla transizione energetica richiedono un nuovo sistema di relazioni industriali decisivo per la realizzazione ed il successo del cambiamento energetico, in una fase complessa e complicata come quella della transizione, che dovrà vedere le Parti impegnate in un dialogo costante per lo sviluppo di nuove produzioni sostenibili, nell'indirizzo dell'efficienza organizzativa, della sostenibilità ambientale e per una ripresa occupazionale. Condizione questa che pone alle Parti la necessità di definire, a livello aziendale, un nuovo modello di partecipazione e bilateralità più avanzata.

Vanno pertanto potenziati gli ambiti degli Osservatori contrattuali con il coinvolgimento fattivo di tutti i livelli del sindacato a partire dalla RSU al fine di rendere continuativo il confronto anche durante il periodo di vigenza contrattuale; sempre più i contenuti delle norme contrattuali avranno bisogno di spazi di adattamento alle evoluzioni organizzative e digitali che insorgeranno e occorrerà quindi saper apportare gli opportuni adattamenti, soprattutto in materia di reskilling ed upskilling, anche nelle more della durata contrattuale stessa.

La transizione energetica accompagnata dalla digitalizzazione e dall'automazione pongono ulteriori sfide in termini di capitale umano. Oltre alla modernizzazione delle competenze occorre promuovere un'ulteriore linea di cambiamento relativa all'organizzazione del lavoro, verso un rapporto che guarda più al risultato che al tempo di lavoro. In questa profonda trasformazione diventa decisivo il coinvolgimento motivazionale delle persone e il loro orientamento ai risultati. Per favorire un tale mutamento di paradigma, le relazioni industriali e sindacali sono chiamate a favorire il radicarsi di una cultura partecipativa che si prenda cura del lavoro e dei lavoratori.

A tal fine, la contrattazione non può trascurare: gli effetti dell'invecchiamento della popolazione attiva e la necessità di un ricambio generazionale, il valore della salute dei lavoratori, della sicurezza dei luoghi di lavoro e dell'ambiente, la leva strategica della formazione continua, il rispetto della dignità della persona e la lotta contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, il rispetto delle diversità e le politiche di inclusione, lo sviluppo del welfare contrattuale quale forma di copertura sempre più ampia per i lavoratori, dalla sanità alla previdenza, alle garanzie relative alla non autosufficienza, ad altri servizi alla persona in senso lato.

In questo quadro così sfidante, Confindustria Energia, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL hanno istituito il "Tavolo Strategico" sull'energia, quale luogo in cui definire iniziative congiunte di informazione, di studio e di confronto, per cogliere le opportunità derivanti dalla transizione energetica, per contribuire all'affermazione di una moderna cultura industriale e per confrontarsi con il Governo, in particolare con i Ministeri della Transizione Ecologica, dello Sviluppo Economico e del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di verificare le leve di cambiamento sulle quali sarà necessario concentrare specifiche attenzioni e risorse.

Nel rinnovo del presente CCNL le Parti stipulanti, con le rispettive sensibilità, si sono adoperate per offrire risposte e soluzioni alle tante domande e sfide poste dai mutamenti sociali e dalla transizione energetica sulla base della compatibilità economica e delle priorità condivise, nell'ottica anche di sensibilizzare le Istituzioni sulla necessità di un maggiore sviluppo di un

quadro normativo che consenta alle aziende del settore di raggiungere gli obiettivi di trasformazione e transizione in modo sostenibile a livello ambientale, economico e sociale.

La partecipazione

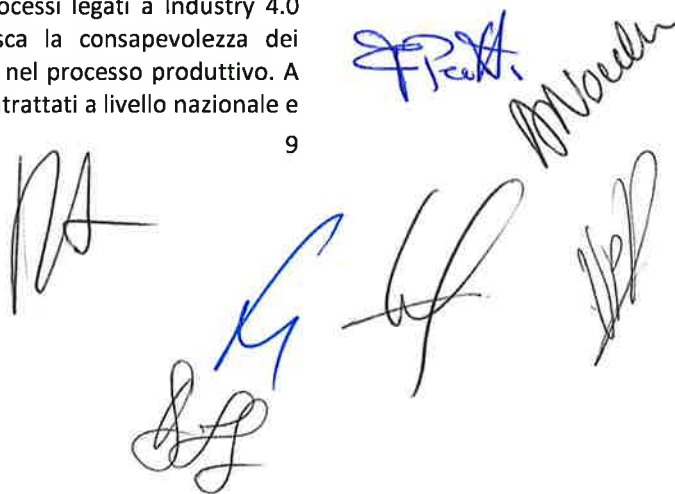
Le Parti, consapevoli di aver costruito nel tempo un modello di relazioni industriali avanzato, intendono affinarlo nella chiarezza e trasparenza dei reciproci ruoli. I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando anche i nostri sistemi industriali richiedono coinvolgimento e partecipazione, determinando una diversa relazione tra impresa e dipendenti. Tali cambiamenti devono essere sostenuti con un sistema di relazioni industriali che incoraggi, soprattutto attraverso il decentramento della contrattazione collettiva, quei processi capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione declinati nei livelli di informazione, consultazione e coinvolgimento.

Il contratto collettivo nazionale di categoria potrà consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo anche per questa via alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro. Le Parti considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

A tal riguardo, si condividono le seguenti premesse per la diffusione di una cultura della partecipazione nell'industria di settore:

- costituzione di una commissione che studi il livello di partecipazione raggiunto nel settore e valuti le possibili evoluzioni;
- condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca, dell'inclusione sociale e della riconversione ambientale;
- cooperazione tra management aziendale e sindacati per il raggiungimento di obiettivi condivisi;
- valorizzazione della formazione congiunta per la condivisione dello scenario di riferimento e degli strumenti in grado di gestire il cambiamento;
- organizzazione della conferenza annuale congiunta sull'energia;
- istituzione di un forum - con la partecipazione delle parti sociale e delle Istituzioni - che con cadenza annuale valuterà lo sviluppo dei processi di riconversione dei siti produttivi e gli avanzamenti delle riconversioni aziendali.

Per diffondere questa cultura, le Parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di informazione e confronto previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa. L'innovazione tecnologica e i processi legati a Industry 4.0 impongono l'affermazione di un modello culturale che accresca la consapevolezza dei lavoratori, ne valorizzi l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo. A tal fine, le Parti ritengono che i protocolli di relazioni industriali contrattati a livello nazionale e



aziendale debbano individuare i percorsi più opportuni per valorizzare le possibili forme di partecipazione, con particolare riferimento agli aspetti organizzativi.

Le Parti condividono la necessità di proseguire l'esperienza pluriennale di formazione congiunta di settore, ritenendo necessario rilanciarla e potenziarla per costruire il terreno comune per la "squadra di negoziazione", ampliandone i contenuti e i destinatari.

Le prossime iniziative di formazione congiunta avranno come priorità il tema della produttività e il nuovo impianto classificatorio che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale.

Conferenza annuale sull'energia

Le Parti confermano l'opportunità di organizzare annualmente una conferenza sugli scenari economici del settore con l'obiettivo di fornire un puntuale aggiornamento sull'evoluzione del settore per favorire sia la condivisione di informazioni tra le aziende e le Organizzazioni Sindacali, sia una lettura sistemica di tutte le informazioni periodiche pubblicate da soggetti istituzionali su tematiche attinenti il settore energetico.

b. Osservatorio

Si conviene di mantenere l'Osservatorio Paritetico Nazionale composto da dodici membri, di cui sei in rappresentanza di Confindustria Energia e sei in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti dedicato all'andamento dei settori presenti nel campo di applicazione del presente CCNL.

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 dei settori regolati dal CCNL Energia e Petrolio;
- la transizione energetica;
- assetti occupazionali e mercato del lavoro;
- evoluzione dei sistemi previdenziali;
- salute, sicurezza, ambiente;
- formazione;
- pari opportunità;
- legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche;
- Comitati Aziendali Europei;
- Quadri.

Tale Osservatorio si riunisce con periodicità annuale o su richiesta di una delle Parti. Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabilite tra le Parti in occasione della prima riunione.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'NA' or 'PA'. Below it, there is a signature that looks like 'F. Ratti'. To the right of these, there is a signature that looks like 'H'. Further right, there is a signature that looks like 'M. Neri'. At the bottom right, there are two more signatures, one that looks like 'GG' and another that is less legible.

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 R.S.U. 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.

Il sistema relazionale prevede, inoltre, l'Osservatorio paritetico a livello aziendale che si riunirà due volte all'anno, la cui composizione sarà definita a tale livello e che esaminerà le seguenti tematiche:

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

Il primo incontro, da tenersi di norma entro il 1° quadrimestre, avrà carattere generale e onnicomprensivo delle tematiche sopra indicate, mentre il secondo sarà finalizzato all'approfondimento di un tema specifico da individuare di comune accordo tra le parti e che abbia particolare valenza nell'anno di riferimento. Gli incontri sopradetti avranno carattere di informazione e di consultazione sulle strategie aziendali, in un quadro di trasparenza e di relazioni industriali positive.

c. Assetti contrattuali

Il modello contrattuale prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, ed un secondo livello di contrattazione aziendale con vigenza triennale, la cui configurazione viene specificata dal contratto nazionale.

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

Le Parti richiamano i contenuti dell'A.I. 28 giugno, così come modificato il 21 settembre 2011, del T.U. Confindustria-CGIL, CISL, UIL 10 gennaio 2014 e dell'A. I. 9 marzo 2018 che diventano parte integrante del presente CCNL.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Il livello nazionale regola le seguenti materie:



11

- relazioni industriali;
- diritti sindacali;
- elementi retributivi;
- sistema classificatorio;
- sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale;
- orario di lavoro;
- tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
- norme di regolamentazione del rapporto di lavoro;
- recepimento normative nazionali ed europee.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei 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 sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se inviata successivamente, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale 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:

- Parte I, Sezione C, Salute-Sicurezza-Ambiente;
- art. 25 - Compensi per il lavoro in turno di tipo B;
- art. 31 - Ultimo capoverso: cessione a titolo gratuito delle ferie;
- art. 37 - Premio di Produttività/Premio di Partecipazione;
- art. 38 - Indennità di trasporto;
- art. 39 - Indennità di reperibilità;
- art. 40 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere;
- art. 42 - Trasferte
- art. 43 - Altri trattamenti.

Gli accordi aziendali relativi all'art. 37 hanno - di norma - una durata triennale e saranno rinnovati evitando di avere una sovrapposizione dei cicli negoziali. Sono soggetti della contrattazione aziendale le R.S.U. e le OO.SS. competenti.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte dai soggetti individuati dal punto "d" successivo, ai sensi del T.U. 10 gennaio 2014, e presentate all'Azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

L'Azienda 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.

Nota a verbale

Le Parti riconoscono la necessità di mantenere durante la vigenza del nuovo CCNL una di linea di collaborazione e di confronto partecipato, che consenta di monitorare tutti gli aspetti evolutivi che caratterizzeranno il prossimo triennio. In tal senso le Parti avranno la possibilità di seguire soprattutto gli aspetti legati alla transizione energetica ed ecologica che impatteranno sui temi del CCNL.

Sarà quindi costituita un'apposita commissione formata da 6 componenti di parte sindacale e 6 di parte aziendale. In tale ambito, sarà possibile effettuare una verifica del parametro medio del settore in relazione agli addensamenti professionali.

Intese temporanee modificative

Le Parti condividono l'opportunità di poter realizzare accordi aziendali finalizzati a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e/o più alta produttività, l'impresa e la sua occupazione.

Le situazioni per le quali potranno ricercarsi le intese temporanee modificative sono essenzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie:

- situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa, nelle quali un accordo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL possa dare un contributo per il superamento della stessa e sia utile alla salvaguardia dell'impresa e della sua occupazione e/o al suo consolidamento e/o al suo sviluppo;
- situazione dell'impresa, anche non di criticità, nelle quali un accordo temporaneo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.

Le intese modificative potranno riguardare istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal CCNL (fatti salvi i minimi contrattuali e i diritti individuali irrinunciabili), così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.

Nel caso in cui, in particolari situazioni di difficoltà, l'accordo aziendale modificativo dovesse intervenire su voci retributive fisse mensili, eventuali politiche retributive discrezionali dell'impresa dovranno essere coerenti con la situazione aziendale. Tale verifica di coerenza

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'H'. To the right of this, there is another signature, and further right, a signature that looks like 'JEP'. The signatures are written in a cursive, fluid style.

sarà realizzata con modalità che saranno definite nell'accordo aziendale.

Gli accordi aziendali modificativi, essendo correlati a situazioni congiunturali, hanno carattere temporaneo e comunque non superiori a un triennio, salvo concordare eventuali proroghe.

Un adeguato percorso informativo, nella fase preliminare della negoziazione dell'accordo e nella fase di vigenza dello stesso, è un presupposto essenziale per la realizzazione di un accordo aziendale modificativo.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio sull'andamento della contrattazione aziendale, le intese temporanee modificative dovranno essere trasmesse alle Parti nazionali.

In concomitanza con i rinnovi del CCNL che intervengano su aspetti oggetto di accordo modificativo, le Parti aziendali si incontreranno per valutarne l'impatto sull'accordo aziendale.

Nei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi modificativi su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

d. Diritti sindacali

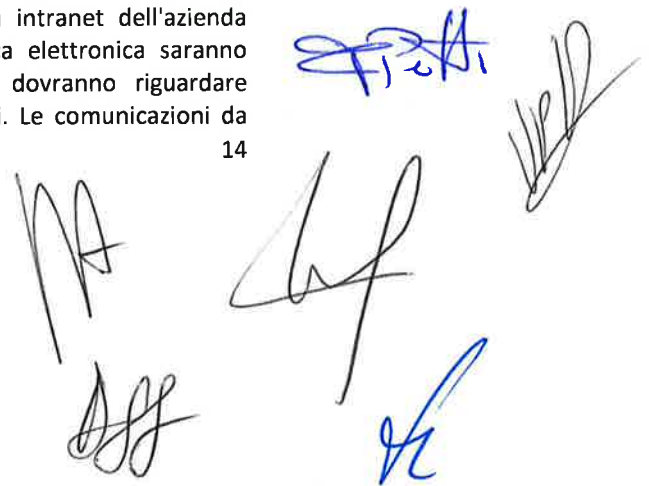
Ai lavoratori che svolgono la loro attività da remoto è garantito il riconoscimento degli stessi diritti e libertà sindacali spettanti nelle modalità di svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, anche individuando modalità sinergiche tra presenza in sede e lavoro da remoto (con particolare riferimento alla strumentazione digitale necessaria al corretto svolgimento delle assemblee in modalità "mista").

L'esercizio del diritto di assemblea, di cui alla Legge n.300 del 1970, viene garantito anche attraverso l'utilizzo della piattaforma elettronica adottata in azienda, fermo restando l'obbligo di comunicare la partecipazione e registrarla nell'apposito sistema aziendale.

Le aziende per tutti i lavoratori si impegnano a garantire le prerogative sindacali per lo svolgimento della rappresentanza da parte degli organismi preposti e per l'esercizio della democrazia rappresentativa da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la consultazione di testi e comunicati sindacali prevedendo l'implementazione della c.d. "bacheca elettronica", fermo restando la permanenza delle bacheche fisiche.

Le Parti al fine di valorizzare il processo partecipativo e l'efficacia delle relazioni industriali, anche nei confronti del personale neo assunto, condividono di effettuare dei momenti bilaterali di approfondimento in incontri periodici, della durata di almeno un'ora, sui temi della contrattazione nazionale e sulla contrattazione di secondo livello, che saranno definiti a livello aziendale.

Le Direzioni aziendali consentiranno alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e alla RSU di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate dal responsabile incaricato delle medesime. Per le imprese dotate di web intraziendale (intranet) al fine di consentire a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni di carattere sindacale, le affissioni potranno essere effettuate attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda su richiesta della RSU, nell'ambito del sistema intranet dell'azienda medesima. Le specifiche modalità operative di accesso alla bacheca elettronica saranno definite a livello aziendale. Le anzidette comunicazioni sindacali dovranno riguardare argomenti attinenti al rapporto di lavoro e a problematiche sindacali. Le comunicazioni da

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink, likely representing the parties involved in the agreement. There are approximately six distinct signatures scattered across the bottom right of the page.

affiggere/inserire in bacheca, dovranno essere inoltrate preventivamente in copia alla Direzione aziendale.

1. Rappresentanza Sindacale Unitaria

Per 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.

Per le norme relative alla costituzione e alla disciplina delle R.S.U. si fa riferimento al T.U. 10 gennaio 2014, salvo quanto diversamente disciplinato nel presente articolo.

Per la composizione delle liste nella elezione della R.S.U., 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., fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi collettivi aziendali in essere, sarà pari a:

- 4 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 201 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1000 dipendenti;
- 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, potranno avvalersi 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.

I componenti della R.S.U., nel numero definito al punto precedente, subentrano 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 suddetto T.U. e 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. Le decisioni relative a materia di competenza della R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza.

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 dicembre dell'anno precedente. Tali permessi assorbono quelli spettanti ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali aziendali. 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.

Nei casi di decadenza della RSU o comunque ove la R.S.U. non sia stata ancora eletta ovvero

non sia validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

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.

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 presente punto 5 della sezione C.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo, si intendono richiamate le disposizioni del T.U. 10 gennaio 2014.

2. 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 convocazione singole o unitarie delle Associazioni Sindacali stipulanti congiuntamente il presente contratto. Nelle unità con meno di 10 dipendenti, la convocazione sarà effettuata esclusivamente fuori dall'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata per iscritto alla Direzione dell'unità produttiva con preavviso di almeno 3 giorni. La comunicazione dovrà contenere l'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. Di norma la convocazione dovrà essere unitaria e riguardare la generalità dell'unità produttiva.

Tali riunioni dovranno svolgersi, di norma, nel periodo terminale e 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.

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.

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 nelle bacheche sindacali.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dell'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.

3. Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche nonché cariche sindacali provinciali o nazionali o da leggi regionali per le Regioni a Statuto Speciale o leggi provinciali per le Province Autonome, ove la funzione lo richieda, è concessa una aspettativa per durata della carica, ai sensi dell'art. 81 del D. Lgs. n. 267/2000.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione, mentre continua a decorrere l'anzianità aziendale. Il periodo di aspettativa va pertanto considerato utile ai fini della determinazione, del trattamento dovuto, per ferie e per malattia o infortunio, del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

4. 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.

5. 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 alle materie di interesse sindacale e del lavoro. Analogamente potranno essere affisse in apposita bacheca – anche digitale – comunicazioni delle Organizzazioni firmatarie il contratto, nelle modalità disciplinate a livello aziendale.

6. 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.

7. 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 tabellare 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 sulla delega.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente. Su base semestrale le aziende invieranno alle Organizzazioni Sindacali che hanno aderito al T.U. 10 gennaio 2014, l'elenco dei dipendenti, suddiviso per unità lavorative, ai quali effettuano le trattenute sindacali.

e. Appalti

Confindustria Energia e le Organizzazioni Sindacali condividono che il tema degli appalti di lavoro, di servizi e forniture debba seguire principi di comportamento socialmente responsabili volti a garantire e salvaguardare, nei confronti dei lavoratori che operano in regime di appalto e subappalto, i diritti previsti dalla legislazione vigente, la promozione e il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il divieto di lavoro forzato, il libero esercizio delle libertà sindacali, di associazione e di contrattazione collettiva.

L'applicazione concreta di tali principi socialmente responsabili, congiuntamente all'adozione di sistemi di qualificazione e selezione dei fornitori volti a garantire trasparenza, equità ed imparzialità, risulta essenziale per affermare la qualità dei servizi in appalto e per il raggiungimento di standard lavorativi ottimali per i lavoratori che operano nell'ambito degli appalti e subappalti di lavori, servizi e forniture.

Le Parti sono consapevoli che, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, vanno valorizzate le imprese che operano nel rispetto dei principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale e che garantiscono le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro, di prevenzione e



sicurezza. A tale riguardo, sono necessarie iniziative condivise e adeguate volte a favorire una sana competizione fra le imprese e, contemporaneamente, a garantire il rispetto della contrattazione collettiva sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

A livello aziendale, le Parti convengono di incontrarsi annualmente al fine di verificare l'applicazione dei principi etici, di legalità, contributivi e fiscali sopra esposti. Inoltre, saranno avviati incontri di carattere informativo su criteri e/o procedure di accreditamento delle imprese terze.

Three handwritten signatures are present. The top signature is in black ink and appears to be 'NA'. Below it, there are two signatures in blue ink, one of which is clearly legible as 'Fratto', and another in black ink to its right.Three handwritten signatures are present. On the left, there are two signatures in blue ink, one above the other. To the right of these is a single signature in black ink.

Sezione B

FORMAZIONE

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.

Nell'ambito del cambiamento apportato dalla transizione energetica e dalla digitalizzazione, la formazione è considerata dalle Parti quale elemento fondamentale per la valorizzazione e la crescita dei lavoratori. Le Parti ritengono necessario investire in percorsi formativi volti alla riqualificazione delle competenze esistenti e all'acquisizione di nuove. Allo 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. Per il raggiungimento di tali obiettivi la formazione potrà usufruire anche delle innovazioni date dal processo di digitalizzazione e sperimentate durante la crisi pandemica da Covid-19. Le Parti condividono la necessità di una maggiore valorizzazione anche delle attività formative che prevedano l'utilizzo di piattaforme e-learning, video conference e/o soluzioni blended, con riferimento alle attività considerate a rischio basso.

In tale contesto, le Parti condividono il ruolo strategico della formazione quale strumento fondamentale per la salvaguardia dell'occupabilità dei lavoratori del settore. Si ritiene quindi opportuno costituire una Istituzione Paritetica Nazionale (IPN) sulla formazione che possa favorire l'utilizzo e l'implementazione delle best practice del settore, assicurarne la presenza, condividere gli obiettivi raggiunti, gli strumenti utilizzati e le tematiche di maggior interesse, come ad esempio la transizione energetica e la digitalizzazione. In relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua, intesa come aggiornamento attraverso l'acquisizione di conoscenze che favoriscano la costante e continua capacità di risposta dell'individuo e della sua professionalità alle diverse situazioni tecnico organizzative, la Direzione aziendale all'inizio di ciascun anno fornirà alla RSU e trasmetterà all'IPN il consuntivo della formazione certificata effettuata nell'anno precedente, precisando la quantità di ore effettuate, la percentuale di dipendenti interessati e la tipologia degli interventi e il suo ritorno in termini di autonomia, di conoscenza e di responsabilità, elementi questi che comporranno il libretto formativo. Gli elementi acquisiti saranno utilizzati dall'IPN per monitorare e valutare la diffusione e l'incidenza delle iniziative formative, valorizzare le situazioni di eccellenza, elaborare delle linee guida per le aziende del settore ed individuare delle proposte formative di maggior interesse strategico. L'IPN si riunirà due volte l'anno con cadenza semestrale e sarà composto da sei membri di parte sindacale e sei di parte datoriale.

La formazione si conferma inoltre come il principale strumento finalizzato all'evoluzione delle competenze professionali, alla valorizzazione professionale dei lavoratori, 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, le Parti si proporranno 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.

Si ritiene 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 a Fondimpresa.

L'IPN approfondirà la normativa in merito al libretto formativo del lavoratore.

In tale contesto, si intende valorizzare la 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.

Sulla base del patrimonio di positive esperienze acquisito e con la finalità di rendere più efficace il rapporto partecipativo si conviene che l'IPN assuma il compito di approfondire i contenuti della formazione. È infatti in questa istituzione non negoziale e paritetica che si può svolgere un'analisi sistematica delle politiche industriali delle imprese e delle grandi linee di tendenza dell'intero settore energetico e 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 l'IPN 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.

L'IPN avrà anche il compito di:

- promuovere la diffusione della formazione finanziata, anche interaziendale, per piani condivisi su temi quali l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali gestionali e di processo, l'ambiente e sicurezza, la riqualificazione;
- proporre percorsi formativi relativi ai ruoli professionali presenti nelle diverse aree aziendali, nonché processi formativi trasversali: quali la salute e la sicurezza sul lavoro, la formazione del personale over 50 e le pari opportunità.

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

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

In relazione a quanto sopra potrà essere individuato il delegato alla formazione, nell'ambito della R.S.U., che potrà essere coinvolto nell'ambito dei programmi di formazione continua.

Il sistema relazionale della formazione si articolerà su tre livelli:

- I. **livello di settore** che viene identificato nell'IPN, 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 i compiti sopra definiti.
- II. **livello di 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, alle iniziative relative all'alternanza scuola-lavoro e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.
- III. **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'IPN, 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.



Sezione C

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

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

Il settore energia e petrolio, inserito tra le industrie a rischio di incidente rilevante dalle normative vigenti, 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, ed al raggiungimento degli obiettivi di neutralità climatica.

Le Parti stipulanti recepiscono, nell'ambito del presente CCNL, i contenuti presenti nell'A.I. 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza che costituisce parte integrante del T.U. sulla rappresentanza del 10/01/2014.

Sui temi della salute, sicurezza e ambiente, si intende proseguire la collaborazione strutturata trilaterale (INAIL, Confindustria Energia, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL) finalizzata a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza. Tale collaborazione ha introdotto nel settore un piano di interventi sulla prevenzione basato su principio del miglioramento continuo che si estende alla sicurezza dei lavoratori degli appalti e servizi. Dall'esperienza trilaterale nasce il progetto formativo sperimentale che ha interessato contemporaneamente le figure RLSA e RSPP e si conviene che tale esperienza formativa sperimentale divenga strutturale.

In data, 8 gennaio 2019 è stato rinnovato il protocollo di collaborazione sottoscritto da INAIL, Confindustria Energia e Filctem, Femca, Uiltec. La collaborazione di durata triennale è finalizzata:

- al supporto informativo alle aziende associate per la transizione dalla norma BS18001:2007 alla nuova UNI ISO: 45001:2018, in considerazione dei rilevanti cambiamenti apportati e delle opportunità migliorative attese;
- all'aggiornamento delle "Linee di indirizzo SGI-AE", in relazione all'evoluzione della normativa;
- alla promozione delle modalità innovative della SSL con visite presso le aziende aderenti a Confindustria Energia e che applicano il presente CCNL;
- alla progettazione di programmi formativi destinati ai RSPP e ai RLSA, da attivarsi in compartecipazione,
- all'informazione/formazione in occasione delle Conferenze Territoriali/Nazionali sui temi HSE.

L'Organismo Paritetico Nazionale e INAIL hanno elaborato le "Linee di indirizzo SGI-AE" (revisione 2021) che rappresentano le linee guida per le aziende del settore.

L'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute - sicurezza - ambiente 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.

1. Il sistema relazionale Salute, Sicurezza e Ambiente

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 nell'Organismo Paritetico Nazionale HSE e, a livello aziendale, nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/R.S.U.

In particolare, con la realizzazione di una assemblea congiunta a valle della riunione periodica, per informare tutti i lavoratori dei risultati della medesima.

2. Organismo Paritetico Nazionale Energia e Petrolio

L'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), sede privilegiata per le finalità previste dall'art. 51 del D. Lgs. n. 81/08 e in particolare per:

- la programmazione delle attività formative congiunte RLSA/RSPP;
- l'organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere e valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende;
- la raccolta e l'elaborazione di buone prassi ai fini prevenzionistici;
- 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;
- il supporto alle 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;
- lo sviluppo di tutte le azioni inerenti alla salute, sicurezza e ambiente, per ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge;
- la promozione di linee guida sul tema dell'invecchiamento attivo;
- la promozione e lo sviluppo dei rapporti con Istituti, Enti pubblici, Organi di vigilanza e Università, in particolare per i temi ambientali;
- la predisposizione del libretto formativo per i RLSA valido per il settore;
- l'istituzione dell'anagrafe dei RLSA/RSPP.

L'O.P.N. è costituito da tre componenti effettivi e da tre componenti supplenti per ciascuna



delle parti stipulanti in sostituzione degli effettivi. I nominativi saranno indicati da Confindustria Energia e da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL attraverso uno scambio di lettere.

L'O.P.N. può allargare la partecipazione ai lavori anche ai componenti supplenti e può invitare anche ulteriori componenti della rappresentanza imprenditoriale e di quelle sindacali, ove sia concordemente ritenuto opportuno. In tutti i casi il diritto di voto è riconosciuto solo ai componenti effettivi o ai supplenti sostituiti degli effettivi.

Si concorda che l'O.P.N. ha sede presso Confindustria Energia e che i relativi compiti di segreteria sono a carico della medesima struttura. Non si prevede alcun compenso per le attività dei componenti e alcuna spesa per il funzionamento di tale Organismo, le cui attività vengono disciplinate dal seguente regolamento.

L' O.P.N. rinnova il Presidente ed il Vice Presidente ogni tre anni.

Si prevede l'alternanza tra le predette cariche fra i componenti di espressione sindacale e di quelli di espressione di Confindustria Energia.

Al Presidente spetta:

- convocare in via ordinaria le riunioni;
- rappresentare l'O.P.N. di fronte a terzi;
- presiedere le riunioni;
- garantire l'applicazione del regolamento, in accordo con il Vice Presidente;
- promuovere l'esecuzione delle deliberazioni, in accordo con il Vice Presidente.

L'O.P.N. si riunisce di norma mensilmente su proposta del Presidente in accordo con il Vice Presidente. In via straordinaria si potrà riunire su richiesta di una delle parti.

La convocazione verrà effettuata, di norma, almeno sette giorni prima della data fissata e dovrà contenere data, luogo, e ora della riunione, nonché l'indicazione degli argomenti da trattare. In via eccezionale, il preavviso potrà essere di 48 ore.

Le decisioni sono prese all'unanimità dei presenti. Ciascun componente ha diritto a un voto, senza possibilità di delega.

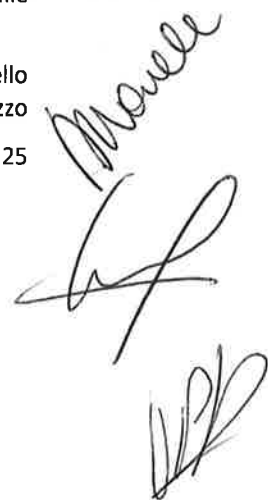
3. Sviluppo sostenibile: definizione delle strategie ambientali

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

Si conferma l'impegno, nell'ambito del sistema relazionale concordato, a concorrere insieme alla definizione di strategie ambientali tese al miglioramento continuo.

In questo ambito saranno promosse attività mirate alla informazione pubblica sulle performance raggiunte, in particolare rispetto a territori specifici.

L'O.P.N., elaborerà nuove iniziative informative e formative a supporto dell'adozione e dello sviluppo di sistemi di gestione integrati sicurezza e ambiente, conformi alle "Linee di indirizzo



SGI-AE" (revisione 2021).

In questo quadro le aziende si impegnano a utilizzare e a sviluppare il modello per la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) salute-sicurezza-ambiente in base alle "Linee di indirizzo SGI-AE" (revisione 2021), adattandolo alle proprie specificità organizzative e produttive.

Si conferma il ruolo importante delle certificazioni 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, ISO 45001 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 e il coinvolgimento di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

A tal fine saranno promossi dall'O.P.N. 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;
- gli 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 contaminati;
- 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);
- i programmi di formazione in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente rivolti a tutti i lavoratori;
- gli eventuali collegamenti con gli Organismi Paritetici Territoriali in materia di formazione;
- l'informazione sulla gestione dei rischi e loro comunicazione al territorio;
- individuazione di strumenti che consentano una verifica delle problematiche ambientali sul territorio.

I RLSA e la R.S.U. sono tenuti alla riservatezza circa i dati per i quali l'azienda ne faccia richiesta.

4. Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti

Si ritiene 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 e coinvolgimento dei R.L.S.A./R.S.U., promuovendo il coordinamento degli RLSA/RLS presenti nel sito.

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

A tale fine l'O.P.N. ha definito specifiche Linee Guida (contenute nelle "Linee di indirizzo SGI-AE" revisione 2021) volte alla prevenzione dei rischi nell'indotto in fase di selezione delle imprese per il conferimento dell'appalto; realizzazione dei lavori (piano dei lavori); coordinamento delle attività e verifica delle prestazioni.

Si conviene inoltre di sviluppare iniziative locali per la diffusione della cultura della sicurezza attraverso scambi di informazioni e la divulgazione delle migliori pratiche con la partecipazione attiva di INAIL, aziende del settore, aziende terze, Organizzazioni Sindacali e datoriali.

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

Il ruolo, i compiti, le modalità di elezione, i diritti e i doveri del RLSA unitamente ad una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali mirate alla prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro sono regolati dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e dall'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.

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

L'O.P.N. 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.

Ore di formazione RLSA				
	Per legge		Integrative CCNL	Totale ore
	fino a 49 dipendenti	oltre 49 dipendenti		
Base (una tantum)	32	32	32	64
Aggiornamento (annuale)	4	8	8	12

			di cui 4 sull'ambiente	16
Totale ore	36	40	40	

Contribuiscono al monte ore di aggiornamento annuale, la partecipazione dei RLSA alle attività promosse dall'O.P.N. quali ad esempio Conferenze nazionali e/o territoriali RLSA/RSPP, corsi di formazione/seminari tecnici RLSA/RSPP.

L'O.P.N. 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.

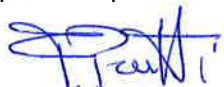
Il numero dei RLSA, eletti all'interno delle R.S.U., sarà rapportato all'organico delle strutture organizzative aziendali secondo la seguente tabella:

<i>1 rappresentante</i>	<i>Da 16 a 50 dipendenti</i>
<i>2 rappresentanti</i>	<i>Da 51 a 100 dipendenti</i>
<i>3 rappresentanti</i>	<i>Da 101 a 300 dipendenti</i>
<i>4 rappresentanti</i>	<i>Da 301 a 600 dipendenti</i>
<i>5 rappresentanti</i>	<i>Da 601 a 1000 dipendenti</i>
<i>6 rappresentanti</i>	<i>Oltre i 1000 dipendenti</i>

Nell'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza si rinviengono le procedure di elezione/designazione del RLS, nel nostro settore del RLSA.

Il monte ore di permessi a disposizione del RLSA per svolgere le loro funzioni è di 72 ore/anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U. L'agibilità del RLSA sarà ampliata 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. Per le attività dei RLSA e per la loro formazione si rinvia rispettivamente agli artt. 37 e 50 del D. Lgs. n. 81/2008.

Viene istituito il RLSA di sito per i complessi industriali individuati dall'art. 49 del D. Lgs.












Sulla base delle risultanze raccolte attraverso le sperimentazioni di tale ruolo nei territori, l'O.P.N. auspica una sua possibile istituzione – ove possibile e previo accordo sindacale aziendale - anche nei contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni connotate da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area inferiore a 500.

Il monte ore a disposizione del RLSA di sito è di 16 ore/anno.

La conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome ha, con l'accordo 7 luglio 2016, individuato la durata e i contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 81/08. La formazione dei RLSA e i relativi aggiornamenti potranno avvenire, esclusivamente per i RLSA facenti capo ad unità produttive con attività classificate a rischio basso ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, anche con modalità e-learning.

Nota a verbale

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

6. 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 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 con scomparti separati per gli indumenti civili. In tali circostanze il trattamento degli indumenti sarà oggetto di specifiche procedure da concordare con il RLSA.

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 dai reparti stessi, in locale adatto.



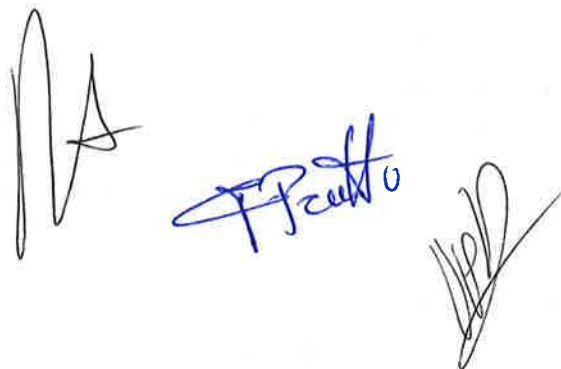
29

7.Prevenzione e salute

Per rischi particolari (agenti cancerogeni, agenti biologici, sostanze reprotossiche, 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.

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

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH®) (TLV)".



Sezione D.

APPLICAZIONE 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 temperato con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti;
- 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;
- 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.

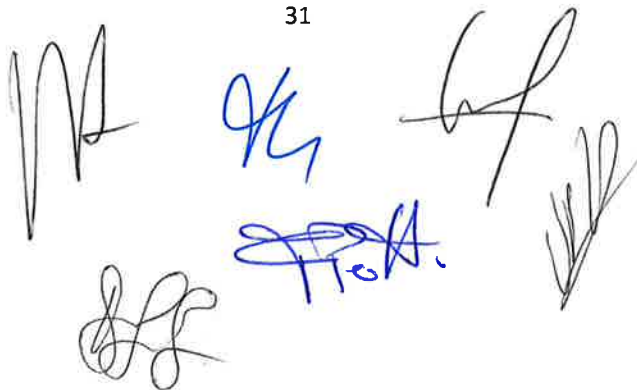
1. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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 controversia, 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

The block contains several handwritten signatures. There are four distinct signatures in black ink and one signature in blue ink. The signatures are stylized and appear to be of various individuals. The blue signature is located in the center-right area, while the black ones are scattered around it.

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 53/1990;
- 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

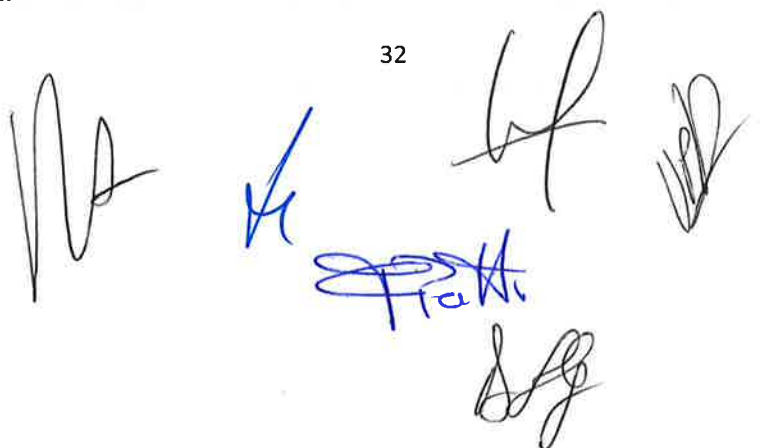
Le parti confermano che il diritto di sciopero sarà esercitato tenendo in considerazione primaria i problemi della sicurezza delle persone, della salvaguardia dell'integrità degli impianti e della tutela dell'ambiente.

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 prevedranno:

- 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 Filtem-CGIL, la Femca-CISL, la Uiltec-Uil e Confindustria Energia 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller one, a signature that appears to read 'Fiat', and another signature. To the right of these, there are two more signatures, one of which is a large, bold 'H' or similar symbol.

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.



Sezione E

PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge n. 162/2021, relative alla parità uomo-donna, nell'intento di sviluppare iniziative sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convergono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro.

Le tematiche suddette troveranno una collocazione sistematica nella Commissione Politiche del Lavoro dell'Osservatorio Nazionale di Settore. Le Parti nel considerare quanto previsto dall'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007, recepito dall'Accordo Interconfederale del 25.01.2016, in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

A tale riguardo le parti condividono di avviare i lavori dell'Osservatorio Bilaterale Nazionale di Settore entro gennaio 2023. L'Osservatorio avrà il compito di svolgere attività di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere all'interno delle aziende del settore, individuando e proponendo best practice, valorizzando la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità, anche in materia di parità salariale.

Le aziende del settore si impegnano ad inviare all'Osservatorio il consuntivo delle attività legate a iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità effettuate nell'anno precedente, elementi che consentiranno di monitorare e valutare l'andamento del settore in riferimento a tale tematica.

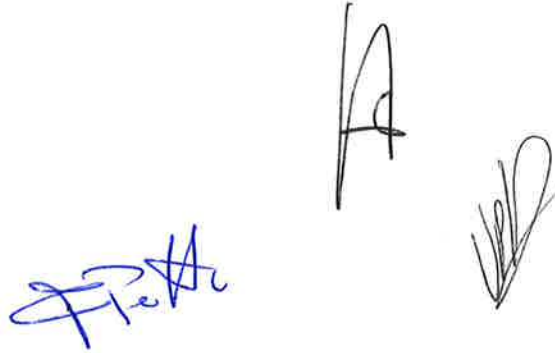
L'Osservatorio sarà composto da un massimo di dodici membri, sei di parte sindacale e sei di parte datoriale, esperti delle politiche di genere. A supporto dell'Osservatorio opera una segreteria, formata da personale in servizio all'interno di Confindustria Energia.

Le Parti si impegnano inoltre ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, come da art. 62 del presente CCNL, 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 ciascun uomo e di ciascuna donna nell'espletamento dei propri compiti. 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. Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Bilaterale Nazionale, assumono l'impegno di definire linee guide specifiche volte a concordare un codice di comportamento finalizzato alla prevenzione del mobbing.

Three handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, cursive script. The signature in the center is a large, bold, capital letter 'A'. The signature on the right is a cursive script, possibly starting with 'M'.Three handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, cursive script. The signature in the center is a large, bold, capital letter 'A'. The signature on the right is a cursive script, possibly starting with 'M'.

Sezione F

PROGETTO GENERAZIONALE

Il prolungamento dell'età pensionabile impatta fortemente su tutta la vita lavorativa con conseguenze ad oggi non ancora completamente esplorate. Le Parti concordano nel prendere in considerazione i vari strumenti giuridici che di volta in volta verranno introdotti da legislatore.

Gli effetti sono ovviamente più incisivi per i lavori disagiati. Occorre ripensare l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento delle mansioni più disagiate per adottare modelli di gestione che sappiano garantire lo svolgimento delle attività anche in età matura, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sezione G

FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE

Al fine di rendere più competitive le imprese e promuovere lo sviluppo dell'occupazione nel settore, le Parti intendono intraprendere iniziative di innovazione e responsabilità sociale per affrontare i cambiamenti derivanti dalla transizione energetica e dall'emergere di nuove competenze. Le Parti ritengono che, in questo ambito, il sistema di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, dovrà offrire soluzioni condivise. Tali soluzioni dovranno essere finalizzate a promuovere l'innovazione, migliorare la produttività e l'occupabilità, aggiornare le competenze professionali, favorire e gestire l'invecchiamento attivo dei lavoratori e promuovere i processi di ricambio occupazionale.

A tal riguardo, l'art. 26, co. 1, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano stipulare accordi o contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali anche in relazione a settori di attività che già rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale, per le finalità previste al co. 9 del medesimo decreto.

Con tale premessa, le Parti sottoscriveranno un avviso comune da rivolgere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la costituzione del fondo di solidarietà bilaterale del settore "Energia e Petrolio".



Parte II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le Parti confermano la volontà di preferire il contratto di lavoro a tempo indeterminato come la forma comune di rapporto di lavoro.

Le Parti ravvisano altresì nell'apprendistato professionalizzante, in qualità di contratto a tempo indeterminato, lo strumento privilegiato per disciplinare l'ingresso al lavoro dei giovani attraverso una formazione effettiva e strutturata. Tale preferenza è confermata dall'alto livello di stabilizzazione previsto dal presente CCNL.

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati gli elementi essenziali del rapporto e le informazioni previste dalla legislazione vigente (Art. 1 del D. Lgs. n. 152/97 e D.Lgs. n. 104/2022), nonché ogni altra condizione particolare eventualmente concordata.

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, l'azienda è tenuta ad informare la lavoratrice o il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

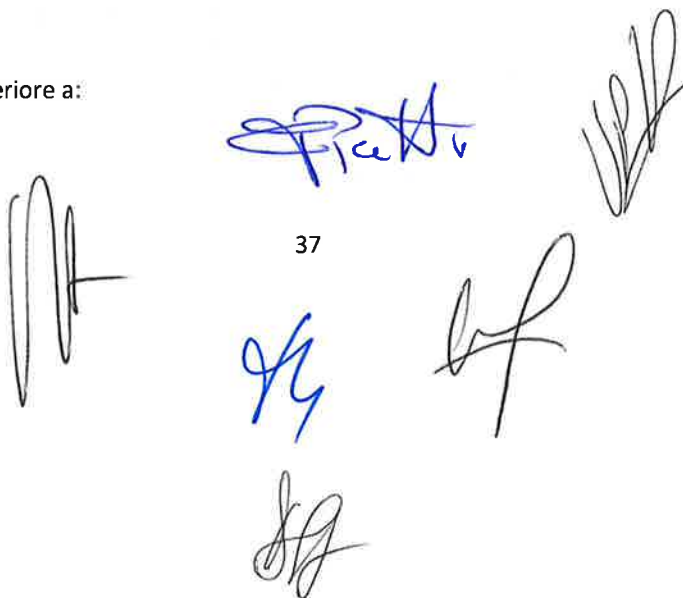
La lavoratrice o Il lavoratore deve comunicare il proprio domicilio/residenza e il numero di recapito telefonico, preferibilmente mobile, impegnandosi a notificarne tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione e fornire le documentazioni richieste nelle forme previste dalla legge (es. scheda anagrafica e professionale o altro documento equivalente, stato di famiglia, attestati dei titoli di studio, coordinate bancarie, certificato carichi pendenti, certificato generale del casellario giudiziale, permesso di soggiorno, ecc...) nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018.

La lavoratrice o il lavoratore è tenuto a fornire le suddette informazioni/documentazioni richieste dall'azienda in qualsiasi momento, anche successivo, del rapporto di lavoro, comunque nel rispetto della vigente normativa di tutela dei dati personali. Gli eventuali oneri strettamente connessi all'acquisizione delle suddette informazioni/documentazione saranno rimborsati dall'azienda, previa esibizione di idoneo giustificativo.

Art. 2 - Periodo di prova

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

- 1,5 mese per il livello 6
- 3 mesi per i livelli 4 e 5



37

- 6 mesi per i livelli 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.

Si precisa che i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Art. 3 - Contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

La durata del contratto a tempo determinato è pari a 24 mesi. Resta ferma la facoltà di richiedere un ulteriore contratto a tempo determinato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi della normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 21, co. 2, del D. Lgs. n. 81/2015, sono attività stagionali:

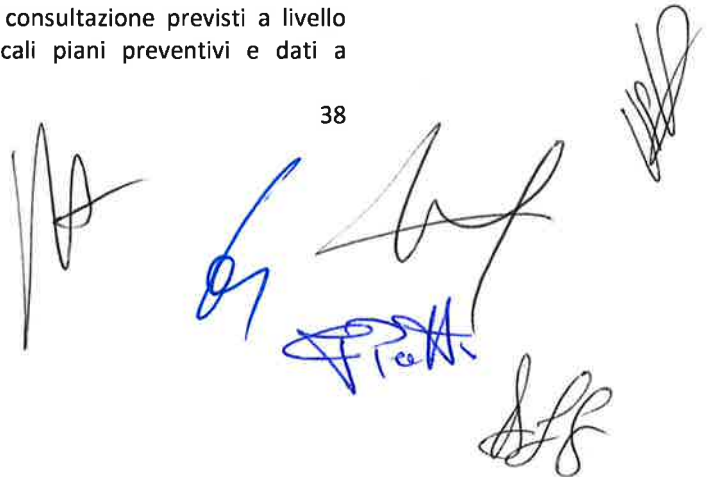
- avio rifornimento;
- attività GPL: in particolare, ricezione e scarica del prodotto, movimentazione e stoccaggio dello stesso, imbottigliamento bombole, carica di ferrocisterne e autobotti, nonché tutti i processi di supporto collegati;
- operazioni di banchina dedicate alle cariche delle bettoline per bunkeraggio navi;
- altre da individuare nel settore concordate a livello aziendale;

Le aziende individueranno le modalità più idonee per informare i lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità che hanno gli altri lavoratori.

Le Parti concordano che ai lavoratori 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;
- sarà fornita una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto per prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro;
- potrà essere previsto, per le fattispecie che prevedono la sostituzione di lavoratori assenti, un periodo di affiancamento. In caso di congedo di cui al D. Lgs. n. 151/2001, l'affiancamento potrà avvenire fino a due mesi prima rispetto all'inizio del congedo.

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.

Limiti numerici

In relazione a quanto previsto, dall'art. 31 del D. Lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori occupati nell'Azienda con i contratti di lavoro a tempo determinato e di contratti di lavoro somministrato a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 30%, da calcolarsi come media annua da osservare, tempo per tempo, all'atto di assunzione. Qualora tale percentuale dia luogo ad un numero decimale, potrà effettuarsi un arrotondamento all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 0,5.

Nelle attività di ingegneria e costruzioni, 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. Si descrivono di seguito esemplificativamente gli ambiti di ingegneria e costruzioni.

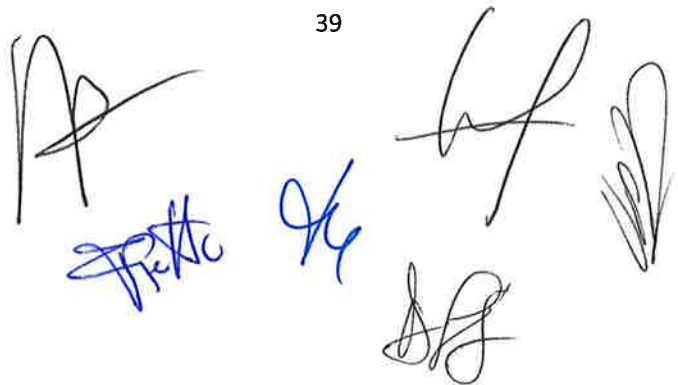
Attività di Ingegneria e Costruzioni

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.

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;

The page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature in black ink, with a smaller signature in blue ink below it. To the right of these, there are several other signatures and initials, including one in blue ink that appears to be 'JK' and another in black ink that appears to be 'SS'. On the far right, there is a large, stylized signature in black ink, with a smaller signature in blue ink below it.

- 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.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta inteso che possono essere instaurati fino ad un massimo di 10 rapporti di lavoro a termine come media annua, sempre per la medesima fattispecie. In ogni caso, il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende.

Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale 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 della normativa vigente.

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.

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 settimanale definito dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare saranno compensate secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto e 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.

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 elastiche con preavviso minimo di 5 giorni. L'applicazione delle clausole elastiche temporanee comporta il riconoscimento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le modifiche non potranno comunque eccedere il 25% della prestazione annua a tempo parziale.

Per ogni altra determinazione in materia di lavoro supplementare si rimanda alle disposizioni

The image shows several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one on the right, and one at the bottom center. The signatures are stylized and appear to be in cursive or semi-cursive script.

del D. Lgs. n. 81/2015.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso scritto delle Parti. Potranno essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

Pertanto, all'atto della trasformazione, le Parti contraenti potranno concordare:

- la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- le 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.

L'azienda comunicherà alla R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

Art. 5 – Telelavoro

Il telelavoro è disciplinato dall'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 diretto a stabilire una regolamentazione generale a livello nazionale dell'istituto.

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 dipendente 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, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sia in base ad un accordo istitutivo a livello aziendale e a un accordo volontariamente raggiunto tra le Parti.

Si conferma che per i telelavoratori, la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

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 al 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 specifiche norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore assolverà le 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 attribuiti.

Le Parti convengono che le linee guida del presente articolo rappresentano 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. 5 bis - Lavoro Agile

Il processo di digitalizzazione ha reso i business sempre più integrati, efficienti e sostenibili. In tale scenario in rapida evoluzione, le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente CCNL, il ricorso alla leva di flessibilità legata al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa quale strumento potenzialmente idoneo a migliorare il bilanciamento dei tempi della vita privata e della vita professionale del lavoratore.

L'esperienza vissuta nell'ultimo periodo, segnato drammaticamente dalle vicende legate all'insorgere della pandemia, ha modificato del tutto la concezione formale del luogo fisico dove prestare l'attività lavorativa, che ha coinciso fino a prima di quel momento, con la tradizionale sede aziendale.

L'utilizzo a carattere prima sperimentale dello smart working anche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, successivamente introdotto in maggior misura, deve trovare sviluppo ed implementazione nei modelli organizzativi attuali per rappresentare quel paradigma che coniuga, nella responsabilità e reciproca fiducia, la conciliazione e l'equilibrio più avanzato fra tempi di vita e tempi di lavoro.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the document. There are approximately six distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names in a cursive script.

Col presente articolo le Parti, in linea con la L. 81/2017 e con il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021, favoriranno a livello aziendale, con accordi collettivi, la sua estensione e le modalità di gestione fra le parti, attraverso la modulazione di un regime degli orari, consono a questa modalità lavorativa, ad una formazione continua ed alla definizione di strumenti idonei a misurare e valorizzare la crescita della produttività individuale e collettiva.

Le Parti potranno individuare in tali accordi anche forme di welfare aziendale che offrano maggiori tipologie di servizi aggiuntivi per chi fa smart working. Sempre in tali ambiti negoziali andrà garantito il diritto alla disconnessione secondo le formulazioni di legge a tutti i lavoratori volontariamente coinvolti.

SALUTE E SICUREZZA

Le Parti si danno atto che in materia di salute e sicurezza trova applicazione quanto previsto dall'art. 22 della legge n. 81/2017 e al Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021.

Il lavoratore che svolga la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità "agile".

DIRITTI E DOVERI

Il lavoratore in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile il comportamento del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta nel rispetto del presente CCNL nonché delle direttive e procedure aziendali.

Al lavoratore si applica la tutela contro gli infortuni secondo quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 81/2017.

RECESSO

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, ultimo capoverso della legge 81/2017, in presenza di giustificato motivo, l'azienda e il lavoratore possono recedere con adeguato preavviso, da individuare a livello aziendale, in caso di lavoro agile a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine nel caso di accordo individuale a tempo determinato.

Art. 6 – Altre forme di apprendistato



Le Parti manifestano la volontà di sperimentare anche altre tipologie di apprendistato, in particolare le forme di apprendistato di 1° e di 3° livello, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Per tali diverse tipologie di apprendistato, potranno essere definite in sede aziendale le specifiche discipline in materia. Le parti richiamano i contenuti dell'accordo interconfederale Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 18 maggio 2016 che diventa parte integrante delle previsioni del presente CCNL. A livello aziendale, le parti potranno modificare i contenuti dell'accordo interconfederale che il CCNL considera cedevole anche rispetto alla contrattazione collettiva aziendale.

Art. 7 - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali attraverso l'erogazione di una formazione per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali in funzione dei profili professionali previsti nel sistema di classificazione e inquadramento.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale, redatto in conformità al modulo allegato all'Accordo Interconfederale Confindustria 18 aprile 2012, per quanto applicabile in relazione alla normativa vigente.

La durata massima del contratto è pari a 3 anni per i livelli 5, 4 e a 2 anni per i livelli 3 e 2.

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

I lavoratori potranno iscriversi al fondo di previdenza complementare e al fondo integrativo sanitario e avranno diritto allo stesso trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

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

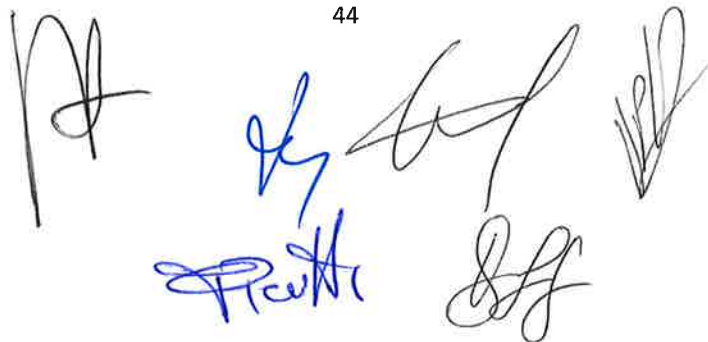
Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente articolo, si rinvia all'accordo interconfederale del 18.04.2012, al CCNL ed agli accordi aziendali vigenti.

Fatto salvo quanto previsto da D. Lgs. n. 81/2015, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno l'85% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

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 prosecuzione in contratto a tempo indeterminato.

Trattamento economico

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste dal 5° al 2° livello. Il lavoratore apprendista professionalizzante viene inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, likely representing the parties involved in the agreement. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names.

La durata massima dell'apprendistato professionalizzante, la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e la sua retribuzione percentualizzata ai sensi dell'art. 42, co. 5, lettera b) del D. Lgs. n. 81 del 2015 è la seguente:

Livelli	Durata in mesi	Durata 1° periodo in mesi	Perc. di retribuzione 1° periodo	Durata 2° periodo in mesi	Perc. di retribuzione 2° periodo	Durata 3° periodo in mesi	Perc. di retribuzione 3° periodo
2	24	12	90%	12	95%		
3	24	12	90%	12	95%		
4	36	12	90%	12	95%	12	95%
5	36	12	80%	12	90%	12	90%

La retribuzione di riferimento è quella tabellare relativa al minimo del livello di inquadramento e del relativo CREA. In caso di mancato esercizio del diritto di recesso, al termine della durata del contratto di apprendistato professionalizzante, al lavoratore viene riconosciuta in misura integrale la retribuzione tabellare relativa al livello di inquadramento assegnato.

La nuova regolamentazione avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Formazione

Con la deliberazione 20 febbraio 2014, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome ha adottato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, si rinvia alla normativa di legge vigente. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'Azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale per la durata di 40 ore medie annue per il triennio. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 ore medie annue per il triennio, in coerenza con il profilo professionale di riferimento. Tale formazione, svolta a cura dell'Azienda, dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo o, in assenza di quest'ultimo, mediante annotazione dell'attività espletata su i curricula formativi aziendali.

Per la formazione, interna o esterna, si intende quella effettuata in strutture accreditate ovvero in



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two sets of initials in black ink. In the center, there is a large signature in blue ink. On the right, there is a large signature in blue ink and another set of initials in black ink.

locali distinti all'interno dell'impresa, secondo percorsi formativi strutturati, certificabili e verificabili.

La formazione sarà teorica, pratica, on the job, in FAD (formazione a distanza) 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.

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 o referente aziendale che lo affiancherà, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro.

Il tutor o referente aziendale individuato dall'Azienda sarà un lavoratore qualificato individuato dall'Azienda che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa.

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

Art. 8 – Profili formativi e piano individuale per l'apprendistato professionalizzante

I profili formativi, le competenze professionali comuni e specifiche, nonché l'abbinamento delle aree professionali con i ruoli sono in fase di aggiornamento. Si confermano quelli seguenti, fino alla nuova definizione.

I profili formativi individuano le competenze necessarie, per ciascuna area e ruolo professionale:

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 Asset
16. Logistica e Trasporti
17. Produzione e Manutenzione
18. Esplorazione e Produzione Idrocarburi
19. Ingegneria e Costruzioni

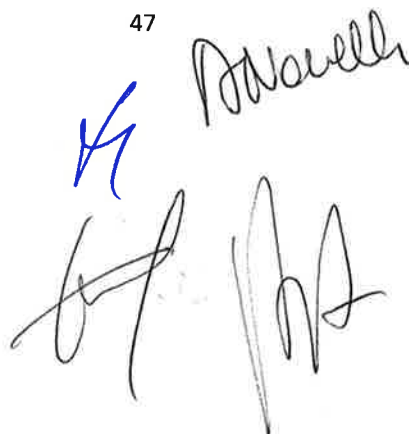
Le competenze necessarie alle figure professionali delle differenti aree, conseguibili mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa, sono suddivise in competenze professionali comuni e specifiche.

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;
- Conoscenza dei principi fondamentali in materia di sostenibilità (economica, sociale e ambientale), ivi incluso il processo di transizione ecologica;



- competenze relazionali che stimolino la collaborazione, l'innovazione attraverso il lavoro in team, la comunicazione efficace e inclusiva;
- conoscenza degli strumenti informatici e degli applicativi/infrastrutture digitali aziendali, anche con riferimento alle modalità agili di svolgimento della prestazione;
- conoscenza della lingua inglese.

Competenze Professionali Specifiche

1. Amministrazione, Finanza e Controllo

- metodologie inerenti al controllo di gestione;
- sistemi di contabilità e principi di redazione del bilancio;
- tecniche di programmazione finanziaria e reperimento dei capitali;
- adempimenti amministrativi inerenti ai 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. Comunicazione e Relazioni Esterne

- tecniche di comunicazione e di public relation;
- conoscenza delle tematiche inerenti allo sviluppo sostenibile e alla responsabilità sociale d'impresa;
- tecniche di preparazione ed elaborazione di comunicati stampa e note informative;
- normative legislative nazionali ed internazionali inerenti al 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

Handwritten signatures in blue ink:
 [Signature 1]
 [Signature 2]
 [Signature 3]

Handwritten signature in blue ink:
 [Signature 4]

Handwritten signatures in black ink:
 [Signature 5]
 [Signature 6]
 [Signature 7]

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 auditing 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 allo sviluppo sostenibile e alla responsabilità sociale d'impresa.

7. Sistemi di Qualità

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

8. Affari Generali

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

9. Approvvigionamento Beni e Servizi

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

10. Approvvigionamento e Trading Materie Prime e Prodotti

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

Manelli

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 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 alla 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 asset

Handwritten signatures and initials:

- Top right: "M. Bulli"
- Bottom left: "S. J."
- Bottom center: "F. C. M."
- Bottom right: "A. R."
- Far right: "V. R."

- conoscenza delle caratteristiche tecniche degli asset 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 asset 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;

Frattini
SP

4

Marelli
bf
NA
SP

- 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 layout degli impianti;
- tecniche di funzionamento degli impianti di raffinazione e blending lubrificanti;
- conoscenze inerenti al trattamento di effluenti/fluidi in-out, le scariche, 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 alle 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 realizzazione e la conduzione operativa delle iniziative esplorative;
- metodi esplorativi e tecniche di ricerca mineraria (interpretazione dei dati geofisici e geologici);
- gestione di progetti di esplorazione idrocarburi e titoli minerari.

AREA POZZO

- conoscenza delle attività professionali, specialistiche e gestionali per la fornitura di servizi di perforazione, completamenti, workover e wireline relativi a progetti esplorativi, di sviluppo e produzione;
- conoscenza delle principali tecnologie inerenti all'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;

Muselli

7/2/21
D.S.

9/

1/2/21
D.S.

- 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.

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.

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;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to read "P. F. C. S. L." and several other stylized marks.

- 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.

F. Atti

SA

91

56

Amorelli

VA

SA
VA

Abbinamento aree professionali e ruoli

Area Professionale		Livello			
		2	3	4	5
1	Amministrazione Finanza e Controllo	coordinatore/specialista contabilità; esperto/specialista attività (controllo di gestione, assicurativo, amministrazione, finanza di progetto, internal audit, ecc.); coordinatore di processo operativo; specialista di processo/attività	analista (amministrazione, finanza, contabilità, internal audit ecc.); addetto analisi ed elaborazione dati attività varie; addetto controllo gestione; addetto intermediazione mobiliare e amministrazione titoli, gestione fondi, ecc.; analista di processo operativo	addetto attività amministrative (contabilità, finanza, back office amministrativo, ecc.); addetto gestione incassi/crediti; addetto processo operativo	addetto compiti amministrativi
2	Pianificazione	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
3	Immagini e Relazioni Esterne	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
4	Personale e Organizzazione	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
5	Informatica e Telecomunicazioni	consulente area applicativa; specialista architettura applicativa; specialista di analisi funzionali; specialista architettura sistemi	data administrator; analista tecnico/funzionale; sistemista tecnico; tecnico CED	addetto programmi ed analisi	addetto attività di supporto operativo; addetto procedure utente
6	Salute, Sicurezza e Ambiente	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie; tecnico sicurezza	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
7	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

57

[Handwritten signatures and initials]

11	Ricerca e Sviluppo	esperto/specialista attività (ricerca, processo, prodotti, impianti, licenze e brevetti); tecnologo; specialista progetti di ricerca	tecnico di laboratorio; tecnico polivalente impianti pilota; addetto progetti di ricerca	analista analisi complesse; conduttore impianti pilota	analista di laboratorio; operatore impianti pilota
12	Supporti Generali	specialista settori tecnici; specialista gestione contratti e commerciale; specialista attività immobiliari; specialista impianti tecnici; specialista servizi	tecnico appalti e contabilità lavori; tecnico impianti e manutenzione; tecnico di laboratorio; tecnico servizi	assistente lavori; coordinatore operativo; operatore specialista di manutenzione	supporto segretariale; addetto caricamento e trattamento dati; conducente automezzi; autista; addetto servizi generali; addetto attività di supporto operativo; operatore di manutenzione
13	Contrattualistica Commerciale e Negoziati Internazionali	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
14	Commerciale e Marketing	promotore sviluppo rete; promotore vendite rete/extrarete; specialista attività commerciali; tecnologo di costruzione/manutenzione P.V.; esperto settori commerciali (mkt-tariffe); esperto commerciale/attività di vendita; esperto attività di contatto; coordinatore commerciale/attività di vendita	addetto attività commerciali; venditore rete/extrarete; tecnico costruzione/manutenzione P.V.; addetto settori commerciali; addetto attività di contatto	operatore commerciale; operatore attività di contatto	addetto attività di supporto operativo
15	Attività Tecniche di Realizzazione e Mantenimento Assets	esperto settori operativi; esperto settori tecnici e specialistici	tecnico operativo; tecnico settori specialistici; tecnico realizzazioni (lavori/servizi)	coordinatore di specializzazione; specialista polifunzionale di impianto (elettrico/meccanico/strutturale); operatore specialista di manutenzione e di linea	addetto attività di supporto operativo; addetto di centro; operatore polivalente
16	Logistica e Trasporti	supervisore attività tecnico-operative fiscali; analista supply/lavorazioni	addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, ecc.; tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in turno)	addetto documentazione spedizioni/attività spedizioni GPL; coordinatore operativo deposito/GPL (anche in turno); autista trasporto e consegna carburanti/aviofornitore	operatore deposito/oleodotto

Moullard
Picchi
SK
SS
LF

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/quadranta 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 quadranta 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; capoperforatore; 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

Piano formativo individuale

Piano Formativo Individuale relativo all'assunzione del... _____

1. Azienda

Ragione sociale	_____
Sede legale	_____
CAP	_____
Partita IVA	_____
Codice Fiscale	_____
Sede secondaria	_____
CAP	_____
Telefono centralino	_____
Legale rappresentante	_____

Monessa

Piccoli

SG

60

9/1

SG

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome e nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nata a _____

Residenza/Domicilio _____

Prov _____ Via _____ Telefono _____

Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

Esperienze lavorative:

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica ai fini contrattuale da conseguire: _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

61

Maniello
Pietri
A
B

3. Tutor

Tutor aziendale _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza: _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche tecnico/professionali e trasversali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo, contesto e di compliance. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in 80 ore medie annue. In assenza di offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, l'azienda provvede anche alla erogazione della formazione di base e trasversale per la durata di 40 ore medie annue così come disciplinato dal vigente CCNL energia e petrolio

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

DMacella

FRATTI

62

62

62

62

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

- ☐ Aula
- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (Specificare altro) _____

Letto e sottoscritto _____

Data, _____

M. Neri

Pizzatti

AS

VP

AS

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

COMPETENZE GENERALI SPECIFICHE	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
		☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali	
		☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali	
		☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali	
		☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Esercitazioni di gruppo ☐ Testimonianze ☐ Action learning ☐ Visite aziendali	

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA DELL'APPRENDISTA _____

DATA _____

F. C. 12

M. M. 12
SG
12
12

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista / impresa

APPRENDISTA:

Cognome e nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nata a _____

Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____ Telefono _____

Fax _____ E-mail _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI: _____

IMPRESA:

Ragione sociale _____

Sede legale _____

CAP _____

Partita IVA _____

Codice Fiscale _____

Sede secondaria _____

CAP _____

Telefono centralino _____

Legale rappresentante _____

NOMINATIVO DEL TUTOR AZIENDALE: _____

Manuela
F. G. H.
W. R.
AG
JK
NA
td

Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - Inquadramento

Nel presente CCNL, la classificazione del personale si articola in sei livelli con i relativi parametri di inquadramento.

Ciascun livello di inquadramento è identificato attraverso una specifica declaratoria che descrive le caratteristiche e i requisiti professionali indispensabili. Le declaratorie valgono per l'intero settore e i ruoli professionali hanno validità per l'intera area di business a cui si riferiscono, prescindendo dal comparto specifico.

Per ogni livello vengono inoltre indicati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i ruoli professionali di riferimento più significativi e diffusi;

L'attribuzione del lavoratore al singolo livello di inquadramento avviene attraverso la comparazione tra l'analisi delle mansioni svolte e il contenuto delle declaratorie con riferimento diretto o analogico ai ruoli professionali campioni individuati per ciascun livello e per aree di business.

L'assegnazione a un ruolo inquadrato al livello superiore comporterà l'adeguamento dell'inquadramento al livello superiore, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 17 del presente CCNL.

Protocollo sul sistema di inquadramento

Sistema di relazione

Al fine di assicurare un costante flusso informativo sull'andamento complessivo del piano classificatorio di settore e sviluppare momenti informativi di informazione e confronto le parti, consapevoli anche delle diverse articolazioni organizzative e societarie caratterizzanti le aziende che applicano il presente CCNL, convengono sul seguente percorso relazionale:

LIVELLO NAZIONALE

Si conferma la Commissione Paritetica Nazionale sull'inquadramento, composta da complessivi 6 membri, quale organismo preposto per il monitoraggio del buon andamento del piano classificatorio, per la sua regolare applicazione ed evoluzione, ricevendo e valutando le segnalazioni critiche dai livelli aziendali e di unità produttiva.



66



LIVELLO AZIENDALE

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

LIVELLO DI UNITÀ PRODUTTIVA

A livello territoriale verranno forniti dalle aziende, alle R.S.U. e OO.SS. territoriali, in un apposito incontro da tenersi con cadenza annuale, riferimenti quali/quantitativi riguardanti il personale delle singole unità produttive.

Le parti convengono sulla necessità di un adeguato livello di conoscenza del sistema classificatorio che si può ottenere rendendo edotto il neo assunto delle peculiarità del sistema classificatorio, tramite l'evidenziazione della parte contrattuale ad esso dedicata;

Con il presente protocollo le parti ritengono di aver fornito al sistema una procedura di riferimento per il modello relazionale che prevede anche un percorso successivo caratterizzato da momenti formativi.

Ciò dovrà permettere di cogliere appieno nel tempo gli aspetti peculiari del piano classificatorio che lo caratterizzano rispetto ad altri già esistenti, quali:

- la possibilità di evoluzione salariale prevista all'interno di ciascun livello;
- la varietà di modelli negli inquadramenti professionali concreti all'interno delle imprese;
- la possibilità di mutamento di lavoro all'interno di ruoli professionalmente equivalenti;
- la minore frammentazione nella suddivisione e nell'identità professionale dei lavoratori.

Tali elementi conferiscono attualità al piano classificatorio e ampie possibilità di confronto tra le parti sullo stesso.

Aree di business e relativi comparti

AREE	COMPARTI				
Raffinazione e altri impianti; Distribuzione; Commercializzazione prodotti e servizi; Cogenerazione/Produzione di energia	Raffinazione e altri impianti (esercizio e manutenzione)	Logistica GPL Lube	Supply, trading, Shipping feedstock e prodotti	Commerciale	Cogenerazione e Produzione di energia elettrica (anche da fonti rinnovabili)

Maceda

F.lli

Off

af

MA

[Signature]

elettrica					
Esplorazione e produzione, risorse naturali, cattura e stoccaggio CO2	Esplorazione e Produzione risorse naturali Cattura e stoccaggio CO2				
Compravendita, trasporto e stoccaggio gas, elettricità	Rete, stoccaggio, rigassificazione e altri servizi gas	Mercato			
Ingegneria, Costruzione, Perforazione	Ingegneria	Costruzione	Perforazione		
Ricerca e sviluppo	Ricerca e sviluppo				
Supporto al business	Trasversale a tutti i comparti				

Immagini

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 10 - Declaratorie per livelli e ruoli professionali campione e per settori

Livello 1

Accedono a questo livello 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 pluriennale e consolidata esperienza anche interdisciplinare, esplicano con carattere continuativo ruoli gestionali e/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 ad elevato contenuto specialistico 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 e/o la gestione delle persone assegnate finalizzata al conseguimento degli obiettivi.

Caratteristiche del livello 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 sviluppo di risorse umane, di innovazione tecnologica e di processo.

Livello 2

Accedono a questo livello 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, di risorse, 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, volte anche all'innovazione di prodotto, di soluzioni e/o di processo.

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

Livello 3

Accedono a questo livello i lavoratori che, in possesso di conoscenze e competenze professionali e specialistiche, maturate con consolidata esperienza specifica, esplicano ruoli di concetto tecnico, amministrativo e commerciale con elementi di complessità tecnica e operativa.

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 e diversificate, con responsabilità diretta di realizzazione degli obiettivi prefissati.

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

Livello 4

Accedono a questo livello 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 del livello 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 polifunzionale.

Livello 5

Accedono a questo livello 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 del livello sono: flessibilità operativa funzionale, conoscenza e uso di tecniche operative e/o di esercizio di macchinari ed impianti, standard esecutivo quali-quantitativo, possibile guida di altri lavoratori.

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

Livello 6

Sono inseriti in questo livello, limitatamente ai primi 12 mesi di servizio, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, anche nell'ambito di specifici programmi formativi, 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 del livello.

Si rinvia alla contrattazione collettiva aziendale l'opportunità di prevedere declaratorie per tale livello con particolare riferimento alle attività internalizzabili.



RUOLI PROFESSIONALI CAMPIONE PER COMPARTI

1. Raffinazione e altri impianti (esercizio e manutenzione)

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Resp. Settore/Funzione (es. operations/manutenzione/servizi tecnici/tecnologia/ecc.); Resp. unità (sotto funzione/settore); Professional attività specialistiche (es. operations/manutenzione/servizi tecnici/tecnologia/ecc...); Consegnatario di Turno con resp. di coordinamento operativo del sito e delle emergenze.
2	Tecnologo/Esperto attività specialistiche (es. operations/manutenzione/servizi tecnici/tecnologia/ecc.); Responsabile in turno polifunzionale impianti di processo complessi; Coordinatore Attività Operative (es. operations/manutenzione/servizi tecnici/tecnologia/ecc.).
3	Tecnico attività specialistiche (es. operations/manutenzione/servizi tecnici/tecnologia/ecc.); Capo Turno di Raffineria; Consollista in turno di impianti di processo complessi.
4	Addetto supervisore lavori; Operatore di Processo polivalente e polifunzionale; Quadrista di Raffineria; Addetto Attività specialistiche (documentazione spedizioni, laboratorio, ecc...).
5	Operatore esercizio polivalente; Addetto attività operative (esercizio, laboratorio).
6	

Manuale
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

2. Logistica GPL Lube

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Base logistica (Resp. Deposito Distrib. - Resp. Impianto Avio, Resp. Stabilimento Gpl, Resp. Deposito GPL, Resp. Stabilimento Lube); Resp. Coordinamento trasporti/spedizioni/movimentazione prodotto; Professional Coordinamento trasporti/spedizioni/movimentazione prodotto; Responsabile Programmazione; Professional Programmazione.
2	Coordinatore attività tecnico-operative-fiscali; Esperto/Specialista spedizioni/programmazione.
3	Addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, movimentazione prodotto, ecc.; Tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in turno).
4	Addetto attività spedizioni; Addetto operativo (anche in turno); Autista trasporto e consegna carburanti/Aviorifornitore.
5	Operatore deposito/oleodotto.
6	

Muselli

Spente

Spente

Spente

Spente

Spente

Spente

3. Supply, trading e shipping, feedstock prodotti

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Portfolio Management feedstock/prodotti; Responsabile shipping; Professional Portfolio management feedstock/prodotti; Professional shipping; Trader feedstock/prodotti.
2	Esperto Portfolio management feedstock/prodotti; Esperto shipping; Esperto supply/Lavorazioni; Esperto attività trading.
3	Addetto shipping; Addetto attività trading; Addetto supply/lavorazioni.
4	Addetto operativo shipping, supply.
5	Operatore shipping, supply.
6	

Moula

Freddu

SP

NA

bf

es

SP

4. Commerciale

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Resp. Attività Commerciali; Resp. Attività di Supporto/Specialistiche Complesse (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Resp. Attività Commerciali; Resp. Attività Tecniche; Professional Attività Tecniche; Professional Attività Commerciali; Professional Attività di Supporto/Specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.).
2	Coordinatore attività commerciali; Coordinatore attività tecniche; Coordinatore attività di supporto/specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Specialista Attività di Supporto/Specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Specialista Attività Commerciali; Specialista Attività tecniche.
3	Addetto Attività Commerciali; Addetto Attività di Supporto/Specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Addetto Attività Tecniche.
4	Operatore attività commerciali.
5	Operatore attività commerciali di supporto (es. call center).
6	

M. Morelli

F. Ratti

W. Ratti

h. f.

h. f.

74

h. f.

h. f.

5. Cogenerazione e produzione energia elettrica (anche da fonti rinnovabili)

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Attività (produzione/manutenzione, logistica e magazzino); Professional Attività specialistica (processo, manutenzione, logistica e magazzino).
2	Coordinatore attività (produzione/manutenzione, logistica e magazzino); Capoturno di attività complesse di produzione; Tecnologo di processo/manutenzione; Specialista analisi produzione/manutenzione/logistica e magazzino.
3	Tecnico coordinamento lavori; Capoturno; Consollista; Addetto analisi produzione/manutenzione/logistica e magazzino; Tecnico sicurezza.
4	Assistente lavori; Operatore esercizio polifunzionale; Quadrista; Specialista manutenzione; Addetto attività produzione/manutenzione/logistica e magazzino.
5	Operatore di esercizio.
	Operatore di manutenzione.
6	

Manilla

SPR
H

NA
fuf

9
SP

6. Linea operativa Esplorazione e Produzione Risorse Naturali, cattura e stoccaggio CO2

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (<i>esplorazione, giacimenti, area pozzo, stoccaggio CO2, ecc.</i>); Responsabile area pozzo; Professional di area tecnica (<i>esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, stoccaggio CO2, ecc.</i>); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione.
2	Capo centrale; Specialista di area tecnica (<i>esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, stoccaggio CO2, ecc.</i>); Supervisor perforazione e completamenti; Assistente controllo realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzo; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigless; Assistente cantieri di area pozzo; Operatore polivalente; Capo squadra produzione.
4	Operatore di esercizio impianti; Operatore offshore; Addetto di magazzino; Assistente junior attività di Area Pozzo; Addetto elaborazione dati (<i>geologia giacimenti, ecc.</i>).
5	Operatore di centrale (<i>esercizio</i>); Addetto squadra manutenzione e montaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (<i>geologia giacimenti, ecc.</i>).
6	

Wanell
HJP

IP

F. C. A.

h

h

h

7. Rete, stoccaggio, rigassificazione e altri servizi gas

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile centro; Responsabile lavori; Professional progettazione; Professional contratti; Responsabile attività tecniche ad alta specializzazione; Project Manager / Construction Manager; Professional servizi e sistemi tecnici, Responsabile di centrale.
2	Esperto programmazione operativa dispacciamento; Esperto giacimenti; Esperto monitoraggio mercati gas; Tecnico coordinatore attività tecniche; Coordinatore tecnico e/o operativo.
3	Tecnico permessi; Tecnico area pozzo; Tecnico di centro/centrale; Tecnico realizzazione/lavori; Operatore tecnico specialista; Tecnico Specialista (TECS).
4	Addetto tecnico operativo tariffe; Addetto tecnico operativo impianti; Operaio esperto rete (AMS); Operaio esperto impianti; Addetto tecnico operatore di centro.
5	Operatore magazzini e logistica; Operatore controllo operativo; Operaio specialista rete (BMS); Operaio specialista impianti.
6	

8. Mercato

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile supporto commerciale; Responsabile vendite, Responsabile customer management/operations; Responsabile portfolio management gas/power; Professional supporto commerciale; Professional vendite; Professional customer management/operations; Professional portfolio management gas/power; Trader gas/power.
2	Coordinatore attività commerciali; Coordinatore customer management/operations; Esperto supporto commerciale; Esperto customer management/operations; Esperto portfolio management gas/power; Esperto attività di trading; Esperto vendite.
3	Addetto attività commerciali; Addetto attività di trading; Addetto customer management/operations.
4	Operatore attività commerciali; Operatore customer management/operations.
5	Operatore attività commerciali di supporto.
6	

Ag 77
/

Grp
Manelli
Treffe
VF
VPR

9. Ingegneria

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile settore di attività (ingegneria/processo/commissioning); Responsabile settore di attività ricerca.
	Responsabile di progetto; Responsabile commessa/e di offerta; Professional attività specialistiche (<i>discipline ingegneristiche</i>) Professional attività specialistiche (<i>tecnologie di base</i>); Professional attività tendering e stime; Superintendent.
2	Specialista di attività (<i>discipline ingegneristiche</i>); Specialista di attività (<i>tecnologie di base</i>); Supervisore lavori; Specialista attività tendering e stime; Specialista di attività (<i>preventivi</i>); Deputy Superintendent; Project engineer; Specialista di laboratorio.
3	Tecnico di programmazione/controllo costi; Tecnico progettista discipline ingegneristiche/tecnologie di base; Tecnico di laboratorio; Tecnico attività di stime e preventivazione; Assistente di cantiere/fase.
4	Addetto di discipline ingegneristiche/tecnologie di base; Addetto attività di stime e preventivazione; Addetto supervisore lavori cantiere/fase; Progettista di discipline ingegneristiche/tecnologie di base (in alternativa: Addetto disegnatore progettista).
5	Supporto di cantiere/fase; Disegnatore progettista junior.
6	Aiutante di cantiere/fase.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top left, a signature at the top right, and several smaller signatures below them.

10. Costruzione

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile settore di attività costruzione; Responsabile di progetto; Responsabile elettrico/elettronico; Superintendent; Construction manager/Capo cantiere; Professional attività tendering e stime.
2	Specialista assistente di cantiere; Specialista elettrico/elettronico; Specialista tecnologie di saldatura; Deputy Superintendent; Specialista di progetto; Specialista attrezzature meccaniche; Specialista attività di tendering e stime; Supervisore lavori.
3	Assistente di cantiere; Assistente meccanico; Tecnico di progetto; Tecnico tecnologie di saldatura; Tecnico elettrico/elettronico.
4	Capo squadra (<i>saldatura/lavori</i>); Addetto elettrico/elettronico (<i>meccanici/lavori elettrici, collaudi, NDT</i>); Addetto supervisione lavori cantiere; Addetto tecnologie di saldatura; Addetto gru; Addetto assistenza di cantiere.
5	Collaudatore; Saldatore; Tubista/carpentiere; Operatore Side Boom; Operatori mezzi movimento terra; Meccanico/elettricista; Supporto di cantiere; Supporto elettrico /elettronico; Operatore gru.
6	Aiutante di cantiere; trattorista traino.

Manuale

SPSA

GF

ky

SPSA

SPSA

NA

11. Perforazione

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile attività di progetto/area (Rig Manager/Operation Manager); Responsabile settore di attività (Rig superintendent); Professional attività specialistiche (DSL - Supervisore - Chief Electrician - Professional Manutenzione elettronica).
2	Specialista attività di perforazione; Specialista manutenzione meccanica/elettrica/elettronica; Capo sonda.
3	Tecnico manutenzione meccanica/elettrica/elettronica; Tecnico di sonda; Tecnico elettronico.
4	Capo squadra (<i>Lavori meccanici/Lavori elettrici, lavori elettronici</i>); Addetto sonda; Capo perforatore.
5	Perforatore; Pontista; Addetto attività di manutenzione; Meccanico/Elettricista.
6	Aiuto Perforatore.

Muscarelli

F. H.

DP

DP

DP

DP

DP

12. Ricerca e sviluppo

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	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	Coordinatore attività specialistiche (ricerca, processi, prodotti, impianti); Specialista/Esperto Settore attività/Attività specialistiche (<i>ricerca, processi, prodotti, impianti</i>); Tecnologo; Specialista progetti di ricerca.
3	Tecnico di laboratorio; Tecnico polivalente impianti pilota; Addetto progetti di ricerca.
4	Analista analisi complesse; Conduttore impianti pilota.
5	Analista di laboratorio; Operatore di impianti pilota.
6	

Mouella

Fiallo
Sf

af
as

af

NA

13. Supporto al business

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile unità/funzione ad elevata complessità gestionale; Responsabile unità/attività/servizio (comprese aree data/agile/digital); Team leader attività/servizio; Project Manager; Product Owner; Scrum Master; Professional attività/servizio.
2	Coordinatore attività/servizio; Esperto attività/servizio; Specialista attività/servizio; Esperto data scientist/data engineer; Esperto data governance; Esperto digital; Esperto attività agile.
3	Tecnico attività/servizio (comprese aree data/agile/digital).
4	Addetto attività/servizio (comprese aree data/agile/digital).
5	Operatore attività/servizio.
6	




Art. 11 – Sistema di valutazione dell’apporto professionale individuale

Con l’accordo del 23 luglio 1998, le Parti ipotizzarono un nuovo sistema di classificazione del personale che vedeva la valutazione complessiva della professionalità rappresentata dalla combinazione tra l’inquadramento nelle singole categorie, ora livelli, e l’apprezzamento dell’apporto professionale all’interno dei livelli stessi. Il 1 febbraio 2000, le Parti provvidero a stipulare il nuovo sistema di classificazione secondo le linee di tale accordo.

Tale sistema di valutazione delle prestazioni, unico nel panorama della contrattazione collettiva nazionale a vantare un elemento salariale dinamico nel sistema di inquadramento, ha premiato nel corso del tempo le performance positive svolgendo un ruolo rilevante di incentivazione alla produttività individuale.

Le Parti, sulla base dell’esperienza maturata, hanno inteso aggiornare il sistema di apprezzamento dell’apporto professionale individuale puntando sulla sua semplificazione, indirizzando la valutazione solo su quei fattori in grado di evidenziare la crescita professionale nel ruolo.

Per la sua configurazione e specificità, il sistema di valutazione e i relativi valori economici assegnati non rappresentano, né determinano livelli intermedi di classificazione.

I livelli complessivi di C.R.E.A. restano 23.

In caso di assegnazione a mansioni definitive di livello superiore al lavoratore sarà attribuito il 1° livello di C.R.E.A., nell’ambito del livello superiore di inquadramento. Trascorsi sei mesi dall’attribuzione del nuovo inquadramento, si procederà all’apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del livello di effettivo di C.R.E.A.

Il precedente sistema C.R.E.A. resterà in vigore sino all’applicazione del nuovo sistema di valutazione dell’apporto professionale individuale che avrà decorrenza 1.01.2020, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per la transizione.

Art. 12 - Protocollo del sistema di valutazione dell’apporto professionale

Come illustra l’art. 11 del presente CCNL, l’evoluzione e la semplificazione del sistema di valutazione CREA puntano a evidenziare il livello delle competenze agite dalle persone e la continuità con cui vengono esercitate.

La valutazione dell’apporto professionale individuale avviene:

- in caso di assegnazione ad altro ruolo all’interno dello stesso livello;
- in caso di significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- sei mesi dopo l’inquadramento nel livello superiore;
- comunque con cadenza biennale.

Tale valutazione vede il coinvolgimento di due attori: il responsabile di linea che apprezza la professionalità espressa dal lavoratore attraverso i quattro meta-fattori (orientamento al



risultato; flessibilità, proattività, valorizzazione delle risorse) e il lavoratore che ha l'opportunità di avere una visione e una valutazione analitica e complessiva del suo apprezzamento professionale.

Per conseguire tale finalità, le parti informeranno preliminarmente sia i responsabili di linea, sia le rappresentanze sindacali dei lavoratori, circa le modalità di valutazione dell'apporto professionale del lavoratore e la gestione della comunicazione attraverso la relativa scheda.

Il processo di valutazione dell'apporto professionale individuale è chiaro ed esplicito perché si basa su una strumentazione contrattuale e riguarda esclusivamente quello che le persone fanno e come lo fanno, stimolando il processo di crescita professionale.

La comunicazione della valutazione del responsabile diretto al lavoratore è l'occasione per favorire: la comprensione della stessa; l'individuazione delle azioni per il miglioramento della professionalità tramite anche interventi formativi; la focalizzazione sugli obiettivi di lavoro; la trasparenza del sistema.

Le Parti convengono di realizzare annualmente uno specifico confronto con le competenti RSU sull'andamento delle valutazioni al fine di definire gli opportuni interventi che possano migliorare le performance dei lavoratori e orientarli alla crescita professionale.

Per i casi ritenuti dai lavoratori di inadeguato apprezzamento del CREA si prevede, nel periodo precedente l'effettiva decorrenza, un esame congiunto tra la R.S.U. o OO.SS. territoriali, ove necessario, e l'azienda. La RSU potrà assistere il lavoratore, su sua richiesta.

Viste le novità introdotte, per valutare complessivamente l'applicazione del nuovo sistema, si conviene sul mantenimento della Commissione Paritetica Nazionale sul sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale, composta da complessivi 6 membri, quale organismo preposto per verificare la regolare applicazione dei principi insiti in tale sistema. Tale Commissione potrà essere attivata, di volta in volta, attraverso le segnalazioni inviate dalla R.S.U. competente o dalle aziende, per offrire l'interpretazione autentica delle disposizioni contrattuali riguardanti i temi sollevati.

Art. 13 – I fattori di valutazione

La valutazione dell'apporto professionale misura la capacità della risorsa di padroneggiare tecniche, teoriche e pratiche, nonché modelli specialistici, mettendo a frutto l'esperienza interfunzionale anche per gestire situazioni relazionali complesse. Per le Parti valutare significa, non solo monitorare i contributi di ciascuno, ma anche considerare le persone come fonte di vantaggio competitivo.

Nell'investire sulla professionalità delle proprie risorse attraverso la valutazione e gli interventi a supporto del loro sviluppo professionale (formazione, job rotation, maggiori responsabilità, etc.), l'Azienda persegue l'obiettivo di costruire un contesto efficace fatto di competenze operative che soddisfano esigenze organizzative attuali e, potenzialmente, anche quelle future.

Il modello di valutazione dell'apporto professionale individuale intende evidenziare il livello di acquisizione delle competenze agite e la continuità con cui vengono esercitate.

Dall'analisi dei 59 elementi costituenti il sistema di valutazione CREA le parti hanno



estrapolato quelli più coerenti con le suddette finalità, con particolare attenzione agli:

Elementi del fattore "Complessità"

Difficoltà di esecuzione; ampiezza di visione; problem solving; gestione operativa; metodo; analisi; sintesi; flessibilità organizzativa; sistemi di relazioni; relazioni interne/esterne; collaborazione interfunzionale.

Elementi del fattore "Responsabilità"

Sicurezza delle persone, degli impianti e tutela dell'ambiente; impatto sui risultati economici; gestione e coordinamento delle persone; efficacia operativa; qualità/esattezza dell'esecuzione; tempestività dell'esecuzione; programmazione e controllo; discrezionalità decisionale e propositiva.

Elementi del fattore "Esperienza"

Esperienza generale aziendale; esperienza interfunzionale; gestione di relazioni complesse; negoziazione; gestione di situazioni divergenti e conflittuali; integrazione in gruppi di lavoro; flessibilità; adattamento al contesto lavorativo; pianificazione e gestione di risorse umane, economiche, tecniche; padronanza di modalità operative efficaci.

Elementi del fattore "Autonomia"

Iniziativa, propositività operativa; capacità decisionale; individuazione di soluzioni operative; accuratezza di esecuzione; autonomia realizzativa; sensibilità a costi/benefici; orientamento al compito; capacità organizzativa; tempestività delle azioni.

Al fine di semplificare il processo di valutazione e dopo aver sistematizzato i contenuti degli elementi su esposti, le Parti hanno individuato i seguenti quattro meta-fattori in grado di valutare l'apporto professionale individuale per tutte le aree di business e relativi comparti:

- orientamento al risultato;
- flessibilità;
- proattività;
- valorizzazione delle risorse aziendali assegnate.

A fronte del cambiamento dei fattori di valutazione, le Parti convengono di non modificare l'acronimo del sistema di valutazione e di mantenere il nome C.R.E.A., per evidenziare che si tratta di una sua evoluzione.

Art. 14 - La descrizione dei fattori di valutazione

Per i livelli da 5 a 3

Orientamento al risultato:

F. Zucchi
Seg

85

HF
Mancini
AS
dy

- saper assolvere in modo mirato, efficiente e tempestivo ai compiti assegnati e a quelli non programmati;
- capacità di lavorare in team per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- capacità di finalizzare le proprie attività al conseguimento dei risultati aziendali
- capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.

Flessibilità:

- capacità di comprendere le diverse situazioni e di adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;
- capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;
- capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro;
- capacità di rapportarsi in modo positivo al cambiamento.

Proattività:

- capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle responsabilità e dei compiti assegnati;
- capacità di affrontare contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo attivo per la loro risoluzione in coerenza con le normative aziendali;
- capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto ai compiti assegnati;
- capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano.

Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate:

- capacità di programmare ed organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate;
- saper utilizzare in sinergia le risorse messe a disposizione in modo accurato, coerente e metodico (meccanismi operativi, strumenti e attrezzature, procedure, ecc... ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;

Per il livello 2

Orientamento al risultato:

- saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati;
- capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali;

F. Ricciardi
Sff

86

PA

MSueee
W

GA

- capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati;
- saper definire in autonomia le priorità nell'ambito degli obiettivi assegnati;
- capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.

Flessibilità:

- capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;
- capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;
- capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro;
- capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento.

Proattività:

- capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle responsabilità e degli obiettivi assegnati;
- saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche;
- capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione;
- capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi assegnati;
- capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano.

Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate:

- capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate;
- capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;
- capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività;
- capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinare efficacemente le risorse;
- capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse.

Per il livello 1

FFCatti
SS

87

af
Maniello

NA

AS
12/12

Orientamento al risultato:

- capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo con cognizione della propria responsabilità e degli impatti associati alle scelte effettuate;
- saper sviluppare e attuare gli obiettivi aziendali sulla base delle strategie aziendali, stabilendo nell'ambito della propria autonomia le priorità in coerenza con le dinamiche di business;
- capacità di realizzare gli obiettivi aziendali assegnati e portare a compimento le relative attività;
- capacità di analizzare le attività in maniera prospettica e con visione strategica;
- Capacità di lavorare in team.

Flessibilità:

- capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;
- capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;
- capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse che richiedono flessibilità;
- capacità di gestire in modo attivo e propositivo il cambiamento, guidandolo attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle risorse finalizzati al miglioramento continuo.

Proattività:

- Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati;
- Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche;
- Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione;
- Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati;
- Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative.
- Capacità di partecipare attivamente allo sviluppo e all'attuazione degli obiettivi e delle politiche aziendali.

Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate:

- capacità di utilizzare in sinergia con tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;

GF
Mbuebe

Pratti
SA

MA

SA
SA

- capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, delegare compiti e attività, negoziare in situazioni critiche caratterizzate anche da aspetti di divergenza e conflittualità, supervisionare efficacemente i propri collaboratori o risorse assegnate;
- Capacità di definire in maniera chiara ed efficace gli obiettivi dei propri collaboratori.

Art. 15 – Schede per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale

SCHEDA PER I LIVELLI DA 5 A 3

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	


 A collection of handwritten signatures in black and blue ink, including the name 'Mouelle' in blue, scattered below the form.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	➤ saper assolvere in modo mirato, efficiente e tempestivo ai compiti assegnati e a quelli non programmati; ➤ capacità di lavorare in team per il perseguimento degli obiettivi aziendali; ➤ capacità di finalizzare le proprie attività al conseguimento dei risultati; ➤ capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.	_____
Flessibilità	➤ capacità di comprendere le diverse situazioni e di adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; ➤ capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; ➤ capacità di affrontare le dinamiche organizzative complesse con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro; ➤ capacità di rapportarsi in modo positivo al cambiamento.	_____
Proattività	➤ capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle responsabilità e dei compiti assegnati; ➤ capacità di affrontare contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo attivo per la loro risoluzione; ➤ capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto ai compiti assegnati; ➤ capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano.	_____
Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate	➤ capacità di programmare ed organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate ➤ saper utilizzare in sinergia le risorse messe a disposizione in modo accurato, coerente e metodico (meccanismi operativi, strumenti e attrezzature, procedure, ecc...) ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;	_____
Valutazione complessiva		_____

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore
	Firma del valutato per presa visione

M. Bucci

sg

90

A. F. R. H.
h
W.D.

SCHEDA PER IL LIVELLO 2

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	➤ saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati; ➤ capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali; ➤ capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati; ➤ saper definire i propri obiettivi stabilendo in autonomia le priorità; ➤ capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.	_____
Flessibilità	➤ capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; ➤ capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; ➤ capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro; ➤ capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento.	_____
Proattività	➤ Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche; ➤ Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione; ➤ Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative.	_____
Valorizzazione	➤ capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse	_____

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature at the top right, a signature in blue ink below it, and several other initials and marks scattered around the bottom right of the page.

e delle risorse aziendali assegnate	assegnate; ➤ capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione; ➤ capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività; ➤ capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinarne efficacemente le risorse; ➤ capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse.	
Valutazione complessiva		_____

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore
	Firma del valutato per presa visione

Mouello

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

SCHEDA PER IL LIVELLO 1

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	➤ capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo con cognizione della propria responsabilità e degli impatti associati alle scelte effettuate; ➤ saper definire i propri e altrui obiettivi sulla base delle strategie aziendali, stabilendo nell'ambito della propria autonomia le priorità in coerenza con le dinamiche di business; ➤ capacità di realizzare gli obiettivi aziendali assegnati e portare a compimento le relative attività; ➤ capacità di analizzare le attività in maniera prospettica e con visione strategica; ➤ Capacità di lavorare in team.	_____
Flessibilità	➤ capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; ➤ capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; ➤ capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse che richiedono flessibilità; ➤ capacità di gestire in modo attivo e propositivo il cambiamento, guidandolo attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle risorse finalizzati al miglioramento continuo	_____
Proattività	➤ Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche; ➤ Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione; ➤ Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano	_____

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

	avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative; ➤ Capacità di partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi e delle politiche aziendali.	
Valorizzazione delle risorse assegnate	➤ capacità di utilizzare in sinergia con tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione; ➤ capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, delegare compiti e attività, negoziare in situazioni critiche caratterizzate anche da aspetti di divergenza e conflittualità, supervisionare efficacemente i propri collaboratori o risorse assegnate; ➤ Capacità di definire in maniera chiara ed efficace gli obiettivi dei propri collaboratori.	
Valutazione complessiva		

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore
	Firma del valutato per presa visione

Monelli

Fratte

DF

RS

St

94

Art. 16 – Il processo di valutazione dell’apporto professionale individuale

Il sistema di valutazione semplificato dell’apporto professionale sarà applicato nel biennio 2020 -2021.

Le valutazioni saranno effettuate a cura dei responsabili diretti dei dipendenti, sulla base delle schede di cui all’articolo precedente. Il valutatore si esprimerà per ciascuno dei quattro fattori, su una scala da 1 a 3, dove:

1	Indica un livello di apprezzamento da migliorare dell’apporto professionale
2	Indica un livello di apprezzamento invariato dell’apporto professionale
3	Indica un livello di apprezzamento superiore dell’apporto professionale

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

Il valutatore all’atto dell’illustrazione della scheda al valutato motiverà le ragioni dell’apprezzamento.

La verifica dell’apprezzamento dell’apporto professionale avverrà: in caso di assegnazione ad altro ruolo all’interno dello stesso livello dopo almeno sei mesi di svolgimento delle attività nel nuovo ruolo professionale ovvero in caso di significativi cambiamenti organizzativi e tecnologici. In assenza dei casi di cui sopra, la verifica dell’apprezzamento dell’apporto professionale avverrà con cadenza biennale.

All’esito della valutazione si possono verificare le seguenti possibilità:

- l’apprezzamento individuale complessivo superiore determina l’assegnazione del livello C.R.E.A. superiore;
- l’apprezzamento individuale complessivo invariato non comporta alcun cambiamento di livello C.R.E.A.;
- in caso di apprezzamento individuale complessivo da migliorare, il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Prati
DLG

Marelli
95
AF
AK
SP

Art. 17 - Assegnazione temporanea ad attività di livello superiore

Al lavoratore chiamato a svolgere attività di livello 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. del proprio livello e quelli del minimo e del livello 1 di C.R.E.A. del livello superiore. Nei casi di assegnazione temporanea ad attività di livello superiore, il lavoratore può continuare a svolgere anche le mansioni precedenti purché in maniera non prevalente.

Ove l'assegnazione all'attività di livello 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 sei mesi continuativi.

Qualora l'assegnazione all'attività di livello 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 i livelli 6, 5, 4
- nove mesi per i livelli 3 e 2
- dodici mesi per il livello 1.

In tali casi, come previsto dal sistema classificatorio in merito alla "determinazione del C.R.E.A.", al lavoratore sarà attribuito l'inquadramento nel livello 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.

Art. 18 - Orario di lavoro

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 (es. scarica navi).

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

Le Parti confermano l'obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, salvaguardando i diritti dei lavoratori. In questo quadro il CCNL, tenendo conto delle specificità dei settori, ha il compito di definire le condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro.

Per tutte le tematiche e gli aspetti relativi all'orario di lavoro, le Parti convengono di istituire il seguente processo di confronto sindacale che prevede tempi ed interlocuzioni certi.

La proposta di modifica dell'orario di lavoro viene definita dall'azienda che la comunica alla R.S.U. competente. Il confronto dovrà esaurirsi entro 20 giorni dal suo avvio. Decorso tale termine, le Parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune nel rispetto delle previsioni di legge e delle regolamentazioni delle autorità di controllo.

Handwritten signature in blue ink: "F. Rossi" and "DLG"

Handwritten signature in black ink: "Gf" and "Mancera"

Handwritten signature in blue ink: "A" and "K"

Handwritten signature in black ink: "JLD"

Ad eccezione dei casi di malattia e infortunio, tutte le assenze prevedono un termine di preavviso di almeno 3 giorni per il loro godimento, salvo i casi di documentata emergenza.

Art. 19 - Lavoratori giornalieri

Fatte salve 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 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 il sabato o giorno corrispondente) 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 realizzare 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

F. Coletti
SG

[Signature]
M. Belli
[Signature] *[Signature]*

rispetto all'orario settimanale di 37h 40'.

L'applicazione di orari nell'ambito dei suddetti limiti formerà oggetto di un esame 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 confronto preventivo 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'8^a 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. 20 bis - Attività logistica

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 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 per i turni di tipo a) o altri trattamenti adottati a livello aziendale 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, già regolati a livello aziendale.

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.

Settore Aviazione

Le Parti condividono di estendere un'analoga regolamentazione economico-normativa della logistica anche al settore aviazione, rinviandone la definizione a livello aziendale.

La negoziazione 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 giornaliere e stagionali;
- verifica dell'applicazione della discontinuità.

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 vengano 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,

Scatti
SG

Griff
Marelli
R *K*
##

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 turno 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. n. 66/2003

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 17, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003, si conviene che nelle fattispecie indicate nel presente articolo, 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 CCNL 30 marzo 2006.

F. Caletto
SLF

M
100

SLF
M. Merello

SLF
SLF

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

Per i lavoratori addetti ai lavori in turno con attività continua (h24 e h16), il "normale orario di lavoro annuo" è di 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 è pari a 1.852 ore al netto della discontinuità.

Per i lavoratori addetti ai turni di tipo B, il numero delle giornate lavorative annue di 8 ore, al lordo delle ferie, 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.

La pianificazione dei turni deve 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, nonché gli eventuali recuperi a vario titolo maturati.

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 e infortunio) 3% - 3,5%;
- Addestramento e formazione 2% - 3%;
- Permessi e recuperi a vario titolo 2%.

Si precisa che, per consentire i necessari addestramenti, i rimpiazzi dei lavoratori turnisti saranno inseriti negli organici con tre mesi di anticipo.

Per la fruizione delle spettanze delle 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, esaminati con la R.S.U.;
- l'inserimento delle altre giornate di ferie nella pianificazione dei restanti periodi.

Per aumentare la produttività e far fronte ad esigenze specifiche le Parti potranno modificare, nella prosecuzione della sperimentazione, le giornate di lavoro per i turnisti sino a 244 giorni/anno con il riproporzionamento del salario.

La modifica del numero annuo delle giornate di lavoro per i turnisti viene definita dall'azienda che la rappresenta alla R.S.U. almeno 20 giorni prima della sua prevista attuazione. Seguirà il

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in blue ink]

confronto da concludersi entro i 20 giorni successivi, decorsi i quali le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nel rispetto delle previsioni di legge e delle regolamentazioni delle autorità di controllo.

Dal 1 gennaio 2017 le aziende che adegueranno l'orario a 244 giornate annue in assenza di accordo sindacale, riconosceranno ai turnisti direttamente coinvolti - sulle 12,5 giornate eccedenti ed esclusivamente per la vigenza di tale articolazione - un incremento pari all'8% sulle nuove maggiorazioni concordate. Tale articolazione dovrà garantire la salvaguardia occupazionale, in coerenza con quanto previsto al 3° capoverso del presente articolo.

I suddetti incrementi non rientrano nel computo della paga oraria per prestazioni di lavoro straordinario e festivo.

Art. 25 - Compensi per lavoro in turno.

La disciplina del lavoro in turno correla pienamente i compensi del lavoro in turno al disagio delle prestazioni effettive, superando le indennità fisse mensili.

Ogni altro tipo di organizzazione degli orari di lavoro diverso dai turni di tipo A, B e C di cui all'articolo 22 viene considerato come lavoro non in turno, e pertanto ricade sotto la disciplina specifica dei "Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario" (art. 28).

Al lavoratore assegnato al lavoro in turno di tipo A si applicano per ogni ora di lavoro effettivamente prestata le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, di cui all'art. 33:

maggiorazione feriale diurna	22%
maggiorazione feriale notturna	55%
maggiorazione domenicale e festiva diurna	35%
maggiorazione domenicale e festiva notturna	70%

Al lavoratore assegnato al lavoro in turno di tipo C si applicano per ogni ora di lavoro effettivamente prestata le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, di cui all'art. 33:

maggiorazione feriale diurna	17,3%
------------------------------	-------

F. Zocchetti
SS

GF
M. Borelli

Stefano ✓
W

A livello aziendale saranno concordate percentuali di maggiorazioni per l'eventuale utilizzo del turno B e per il turno degli avio rifornitori, in coerenza e proporzione con quelle individuate per i turni di tipo A e C.

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).

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

Tali maggiorazioni per il lavoro in turno sono corrisposte anche ai turnisti addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Nei casi di addestramento/formazione, permessi sindacali e di impegno del turnista in attività giornaliera, saranno mantenute le prassi vigenti a livello aziendale. In assenza di regolamentazione aziendale, per tali fattispecie verrà riconosciuta la maggiorazione dell'12,5%.

In caso di prolungata assenza per malattia e infortunio extraprofessionale che si protragga continuativamente oltre i 15 giorni lavorativi sarà corrisposta un'indennità pari al 16% della retribuzione giornaliera dal 1° giorno di assenza.

Per le assenze in caso di infortunio, sarà riconosciuta la maggiorazione del 16%.

La maggiorazione del 16% sarà riconosciuta anche nei casi di fruizione dei permessi L. n. 104/92 solo per i lavoratori disabili e per i lavoratori che assistono i componenti del proprio nucleo familiare. La fruizione di tali permessi sarà programmata con cadenza di norma mensile. In tutte le altre causali di assenza non sarà erogata alcuna maggiorazione.

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).

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE PERCENTUALI RICONOSCIUTE AL TURNISTA

Prestazioni effettuate nei:	Tipo A Maggiorazione quota oraria ordinaria	Tipo C Maggiorazione quota oraria ordinaria	Tutti Ore ordinarie lavorate nelle festività infrasettimanali	Tutti Compenso per ore lavoro in straordinario
Turni giornalieri feriali	22 %	17,3 %	-	125 %
Turni notturni feriali	55 %	-	-	165 %
Turni giornalieri domenicali (*)	35 %	32 %	-	155 % (*)
Turni notturni domenicali (*)	70 %	-	-	175 % (*)
Nelle Festività Nazionali - art.30				
Turni giornalieri	35 %	32 %	60 %	160 %
Turni notturni	70 %	-	60 %	185 %

(*) Applicabile alternativamente alle domeniche o ad un numero equivalente di riposi (max. 52/anno).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore vigenti a livello aziendale alla data del 30 settembre 2014.

Art. 26 – Uscita dal turno

È 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, ordinariamente percepiti per lavoro in turno. Con l'applicazione del nuovo

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

sistema di compensi per il lavoro in turno alla voce variabile dovrà aggiungersi la voce "Edr ex turni" ove presente.

Periodo di permanenza in turno	Percentuale
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

Ogni importo riconosciuto ai sensi dei precedenti commi viene comunque a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia.

Per i dipendenti usciti dal turno, le aziende attueranno percorsi formativi finalizzati alla riconversione professionale.

La suddetta indennità verrà a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione anticipata o vecchiaia e sarà assorbita esclusivamente in caso di reinserimento in lavoro in turno.

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

Art. 27 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 7 per il personale giornaliero e tra le ore 22 e le ore 6 per il personale turnista.

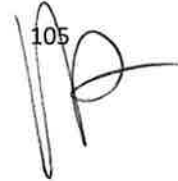
È considerato lavoro festivo quello prestato nelle domeniche (o giornate corrispondenti di riposo compensativo) e quello prestato nei giorni di festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 30.

considerato lavoro straordinario ai soli fini contrattuali e non di legge quello effettuato oltre È quali: orario normale giornaliero definito e comunque in situazioni di eccezionalità i limiti dell

- mancato/ritardo cambio turno
- a fronte di eventi naturali eccezionali
- prevenzione impatti ambientali nel breve periodo
- lavori preparatori e/o complementari connessi con fermate o avviamento impianti
- prevenzione/mantenimento sicurezza
- rischio fermate imprevista/grave perdita di capacità







- verifiche prove straordinarie
- anomalie servizi ausiliari
- ripristino sistemi di controllo automatico
- continuità operazione critica non interrompibile
- inventari/bilanci mensili annuali.

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:

Diurno feriale (dalla 37h 40' alla 39h settimanali)	1,10
Diurno feriale (dalla 39h settimanali)	1,25
Notturmo feriale	1,65
Diurno domenicale	1,55
Notturmo domenicale	1,75
Diurno festivo	1,60
Notturmo festivo	1,85

Handwritten signature: Mbuieea

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

- le maggiorazioni eccedenti la normale quota oraria del 100% saranno retribuite nel

106

Handwritten signature: Ficoth

Handwritten signature: R

Handwritten signature: K

Handwritten signature: W

mele di competenza;

- le quote orarie saranno accantonate nella misura del 50% nel conto ore (vedi art. 29)
- 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, con il coinvolgimento della RSU, verranno svolti incontri periodici finalizzati al monitoraggio del conto ore e all'individuazione di iniziative tese a consentirne la fruizione.

Qualora la fruizione delle ore accantonate non sia realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione, l'azienda avrà la facoltà di liquidare le spettanze, fatta salva una riserva di 40 ore pro-capite.

Restano salve le diverse modalità già individuate e quelle ulteriori che potranno negoziarsi in sede aziendale con la RSU. Eventuali modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della normativa del conto ore saranno valutate a livello aziendale con il coinvolgimento della RSU.

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 si trova la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, o la giornata sostitutiva individuata aziendalmente per quelle località nelle quali la festività del Santo Patrono coincida normalmente con una delle festività di cui alla lettera b).

Qualora le festività previste alle lettere b) e c) coincidano con la domenica, ai lavoratori giornalieri e ai turnisti di tipo B saranno riconosciute altrettante giornate di “recupero festività coincidente con la domenica”. Tali giornate dovranno essere recuperate inderogabilmente con fruizione a livello individuale nello stesso anno di maturazione. 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 le 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.

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%.

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; A far data dal 1° luglio 2023, per coloro che all'atto del raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 7 anni avranno azzerato entro il 31 marzo tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente verrà anticipata la maturazione pro quota del successivo scaglione previsto per una anzianità superiore ai 10.
- per anzianità oltre 10 anni: 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.

Di norma le ferie dovranno essere integralmente fruite nel corso dell'anno di maturazione, salvo esigenze aziendali che richiedano un differimento del periodo di fruizione e comunque non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

Di norma le ferie dovranno essere integralmente fruite nel corso dell'anno di maturazione, salvo esigenze aziendali che richiedano un differimento del periodo di fruizione e comunque non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

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 individuale delle ferie dell'anno viene programmato di comune accordo, temperando le esigenze produttive e di servizio delle singole unità, con gli interessi dei lavoratori al fine di conciliare il tempo di lavoro e la vita privata.

A livello aziendale, le parti potranno verificare l'andamento delle ferie per individuare particolari iniziative tese a consentirne la fruizione collettiva nei termini contrattuali. Al riguardo, le parti convengono di istituire un processo di confronto sindacale che prevede tempi e interlocuzioni certi. Tale confronto dovrà esaurirsi entro 25 giorni che decorreranno dalla data individuata per il primo incontro tra le parti. Decorso tale termine, le parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune.

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 fruite.

Le frazioni di dodicesimo pari o superiori a mezzo mese vanno considerate come mese intero, quelle inferiori vanno trascurate.

FRANCESCO
ALG

PA

K

10/12

GF

MARCELL

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

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

In caso di interruzione delle ferie per malattia è obbligatorio presentare regolare certificazione medica.

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

È consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei riposi maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D. Lgs. n. 66/2003 ai colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro al fine di consentire loro di assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e secondo le modalità concordate con l'azienda.

Cessione a titolo gratuito delle ferie

L'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 ha introdotto, a fini solidaristici, l'istituto della cessione delle ferie.

Le Parti convengono, in attuazione della disposizione legislativa citata di istituire, in via sperimentale, un "Fondo delle ferie solidali" a decorrere dal 1 gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2021.

Il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente, che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.

La procedura da seguire per la fruizione delle suddette ferie è la seguente:

- Il dipendente, che necessita delle ferie solidali e che ne abbia i requisiti, presenta domanda all'azienda per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, previa presentazione di adeguata documentazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata;
- L'azienda informa tutto il personale dell'esigenza espressa dal dipendente, garantendo il suo anonimato;
- i dipendenti, che aderiscono volontariamente alla richiesta, comunicano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere;
- ogni ricerca di ferie solidali si estingue il mese successivo a quello di avanzamento della richiesta;
- se i giorni di ferie o riposo offerti superino quelli richiesti dal dipendente, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti;


Ficoletti
SAG








Marelli

- se i giorni di ferie o riposo offerti siano inferiori a quelli richiesti e le richieste siano di più dipendenti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti;
- il dipendente può fruire delle ferie e giornate cedute, soltanto dopo la completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei riposi compensativi eventualmente maturati (C.O.I.);
- qualora vengano meno le condizioni per la fruizione delle ferie e giornate offerti, prima della fruizione totale o parziale, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Le operazioni di raccolta e di assegnazione delle giornate di ferie cedute saranno effettuate nel rispetto della normativa sui dati personali prevista dalle norme vigenti.

Entro il mese di novembre 2021, le Parti si incontreranno per la verifica dell'andamento della fase sperimentale del fondo, al fine di individuare le modalità con le quali rendere strutturale il ricorso all'istituto eventualmente apportando i necessari correttivi rispetto a quanto previsto nel presente articolo.

Restano salve le diverse modalità già individuate o quelle ulteriori che potranno negoziarsi in sede aziendale.

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;
- Ex scatti di anzianità non assorbibili (rinnovo CCNL 22.01.2013);
- Eventuale indennità di funzione;
- Eventuali aumenti di merito;
- Eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare.

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 livello e Livello C.R.E.A.)

Per agevolare l'integrazione tra i diversi business, in un quadro comune, e sostenere l'attrattività del CCNL, le Parti intendono rispondere alle specificità presenti nel settore individuando soluzioni compatibili con il loro grado di redditività. Convengono, pertanto, di introdurre una differenziazione degli incrementi salariali, come da tabelle allegate.

Si riportano al termine del presente articolo le retribuzioni tabellari per il CCNL Energia e Petrolio e per il settore dell'industria Gas. Le differenziazioni salariali presenti non sono strutturali, ma contingenti.

Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) del CCNL

Il Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) è costituito dal T.E.M. e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL e comuni a tutti i lavoratori del settore; per il livello nazionale include l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare e l'assicurazione contro la premorienza e l'invalidità permanente da malattia.

1. Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)

Le Parti confermano, con il presente rinnovo, l'adozione del modello contrattuale che prevede il meccanismo di adeguamento della retribuzione agli scostamenti inflattivi (confronto tra l'inflazione prevista e l'inflazione effettiva secondo il metodo di calcolo "ex ante") in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT.

Le decorrenze degli incrementi mensili del TEM stabilite dal presente CCNL potranno essere posticipate, con accordo sindacale aziendale, fino a un massimo di sei mesi in caso di crisi aziendale e di start-up. Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale.

2. Elemento Distinto della Retribuzione IPCA (E.D.R. IPCA)

Le Parti confermano la necessità di mantenere l'elemento distinto della retribuzione (EDR). Tale elemento svolgerà, nel corso della vigenza contrattuale, il ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista e inflazione reale, permettendo di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL.

L'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) è erogato per il numero di mensilità previste dal CCNL, secondo gli importi riportati nella tabella dedicata.

Le Parti si danno atto che, fatta eccezione per quanto sopra stabilito, hanno inteso definire tali importi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'E.D.R. è riconosciuto negli importi definiti indipendentemente dalle assenze del lavoratore, nel corso del mese, salvo i casi che non comportino alcuna retribuzione in capo al datore di

lavoro per l'intero mese.

Considerato che l'ISTAT pubblica una sola volta l'anno, a maggio/giugno, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e successivi, la verifica degli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale si opererà nel mese di giugno.

Le Parti concordano di procedere a un riallineamento degli scostamenti con le seguenti modalità e tempistiche:

- 1) per il biennio 2022-2023, la verifica sarà effettuata nel giugno 2024 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2024:
 - a) prelevando dall'E.D.R. (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista);
 - b) inserendo nell'E.D.R. gli importi scorporati dall'incremento del TEM previsto a luglio 2024, nel caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista);
- 2) Nel Giugno 2025, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2022 – 2023 – 2024) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, secondo le modalità di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1, le Parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento.

Nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL:

- a) saranno regolati eventuali residui degli adeguamenti determinati da insufficiente capienza di E.D.R. e incrementi del TEM;
- b) sarà valutato alla luce degli andamenti settoriali presenti nel campo di applicazione del CCNL, dell'andamento inflattivo e del correlato importo dell'E.D.R., un eventuale incremento di tale voce retributiva.

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) validi per i trattamenti economici minimi del CCNL e del settore industria gas

Livello	E.D.R. IPCA
1	42,78
2	38,69
3	35,08
4	31,00
5	27,18

Ficatti

GA

Morelli

SG

KS

12/12

6	23,65
---	-------

Restano salvi i meccanismi previsti al punto 2 del presente articolo.

3. **Altri trattamenti demandati alla contrattazione collettiva nazionale;**
4. **Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fasie);**
5. **Fondo di previdenza complementare (Fondenergia).**

Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) - Aziendale

Sono ricompresi gli istituti previsti al punto c. Assetti contrattuali della Parte I, Sezione A, del presente CCNL, nella parte relativa alla contrattazione aziendale.

Le Parti concordano che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2022– 2024 risulta pertanto costituito dalle seguenti componenti:

1. Incremento dei minimi
2. Le Parti, riconoscendo il valore sociale della previdenza complementare, concordano di incontrarsi a livello nazionale entro il 31.12.2022 per individuare e definire le modalità più opportune al fine di destinare al fondo di previdenza di categoria la somma di 6 euro riparametrati per livello, temporaneamente allocata ai fini del presente rinnovo sull'EDR.

Nota a verbale

le Parti hanno concordato che, considerato l'attuale andamento inflattivo e vista la necessità di effettuare ulteriori approfondimenti circa la destinazione finale della somma di 6 euro, sia opportuno posticipare al 30 giugno 2023 la data entro la quale definire le modalità di destinazione.

1. incremento dei minimi;

Le Parti, con riferimento al precedente triennio contrattuale (2019, 2020, 2021) hanno effettuato la verifica degli scostamenti tra inflazione reale e programmata a seguito dell'adeguamento dell'indice IPCA del 7 giugno 2022. Considerato che la suddetta verifica determina un recupero del valore di € 26 e tenuto conto dell'inflazione programmata IPCA

Fraetti
SG

A

114

K
VLP

GP
Murru

(9%) per il triennio di vigenza contrattuale 2022 – 2024, hanno concordato di consolidare parte del valore dello scostamento del triennio precedente (€ 20) sull'incremento dei minimi contrattuali. Di conseguenza, i minimi retributivi mensili di cui al presente articolo vengono incrementati di euro 215 riparametrati per livello.

Gli adeguamenti dei minimi, secondo le decorrenze indicate, saranno erogati con effetto dalla prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva sulla presente ipotesi di accordo:

60 euro dal 01/07/2022

65 euro dal 01/07/2023

90 euro dal 01/06/2024

Pizzatti

SES

17

Moselli

OK

VED

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO CCNL ENERGIA E PETROLIO

			01.07.2022		01.07.2023		01.06.2024	
Livello	C.R.E.A.	Par.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	180,85	3132,74	453,26	3222,42	453,26	3346,60	453,26
	4			362,61		362,61		362,61
	3			271,96		271,96		271,96
	2			181,31		181,31		181,31
	1			90,65		90,65		90,65
2	4	163,79	2837,23	271,97	2918,45	271,97	3030,90	271,97
	3			203,98		203,98		203,98
	2			135,98		135,98		135,98
	1			67,99		67,99		67,99
3	4	148,33	2569,42	243,72	2642,97	243,72	2744,81	243,72
	3			182,79		182,79		182,79
	2			121,86		121,86		121,86
	1			60,93		60,93		60,93
4	4	131,08	2270,61	213,57	2335,61	213,57	2425,61	213,57
	3			160,18		160,18		160,18
	2			106,79		106,79		106,79
	1			53,39		53,39		53,39
5	4	114,95	1991,21	181,33	2048,21	181,33	2127,13	181,33
	3			136		136		136
	2			90,66		90,66		90,66
	1			45,33		45,33		45,33
	0			0		0		0
6	0	100	1732,24	0	1781,83	0	1850,49	0

bf
Mouelle

Protti

Il valore punto al quale viene rinnovato il presente CCNL è di 26,14 e prevede una rivalutazione di 2,15 nel periodo di vigenza contrattuale.

Per il settore ingegneria e costruzioni, 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, 5, 4, sarà pari

se

✓

✓

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 al contratto di apprendistato

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO SETTORE INDUSTRIA GAS

			01.07.2022		01.07.2023		01.06.2024	
Livello	C.R.E.A.	Par.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	180,85	3125,84	439,51	3222,42	453,26	3346,60	453,26
	4			352,11		362,61		362,61
	3			263,71		271,96		271,96
	2			175,81		181,31		181,31
	1			87,90		90,65		90,65
2	4	163,79	2830,98	263,72	2918,45	271,97	3030,90	271,97
	3			197,73		203,98		203,98
	2			131,98		135,98		135,98
	1			65,99		67,99		67,99
3	4	148,33	2563,77	235,97	2642,97	243,72	2744,81	243,72
	3			177,04		182,79		182,79
	2			118,11		121,86		121,86
	1			59,18		60,93		60,93
4	4	131,08	2265,61	207,07	2335,61	213,57	2425,61	213,57
	3			155,18		160,18		160,18
	2			103,54		106,79		106,79
	1			51,89		53,39		53,39
5	4	114,95	1986,83	175,83	2048,21	181,33	2127,13	181,33
	3			132,00		136		136
	2			87,91		90,66		90,66
	1			44,03		45,23		45,23
	0			0		0		0
6	0	100	1728,43	0	1781,83	0	1850,49	0

117

Picelli
SG

VA

Moulli
94

117

Con decorrenza 1 luglio 2023 si procederà, come da tabella, al riallineamento delle retribuzioni tabellari tra il settore industria gas e il settore energia e petrolio, come già previsto nel precedente rinnovo.

Art. 35 - Indennità di funzione

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene attribuita una indennità di funzione pari a 190,00 euro per 14 mensilità, che fa parte integrante dei trattamenti economici.

Art. 36 - 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.

Art. 37 – 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 delle retri-

buzione 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 triennale.

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. 38 - 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, tale che 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. 39 - 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 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. 40 - 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.

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]*
[Signature]

Art. 41 - 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, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento viene corrisposta al lavoratore un'indennità di trasferimento pari a 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.

Art. 42 - 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:

- il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto;
- il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti della normalità;
- 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.

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

Al lavoratore viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 24% calcolata su Minimo e C.R.E.A.

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, per durata, come segue:

- da 0 a 12 ore: nessuna quota;
- da oltre 12 ore fino a 36 ore: una quota;
- 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 trasferta 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.

Si intendono comunque salvaguardati eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Ficetti
SP

GF
Alberici
KS
VP

Art. 42 bis - Mobilità internazionale

Le parti concordano che il ricorso al lavoro all'estero costituisce uno strumento a supporto dello sviluppo delle attività di business delle aziende del settore e di valorizzazione delle esperienze professionali dei lavoratori.

Il mercato altamente competitivo necessita infatti di una flessibilità di impiego a livello internazionale e della integrazione delle competenze e delle opportunità di business tra le diverse realtà geografiche in cui vengono svolte le attività delle imprese.

In relazione a quanto sopra, le Parti concordano sull'opportunità di favorire la mobilità del personale per l'esecuzione del lavoro all'estero; ai lavoratori che saranno assegnati alla mobilità internazionale sarà data adeguata informazione per prepararsi all'esperienza internazionale e a ciò che essa rappresenta, in particolare in merito agli aspetti di salute e sicurezza.

Ai lavoratori assegnati all'estero non sarà sospeso il versamento dei contributi associativi e sindacali e gli stessi potranno fruire dell'assistenza sindacale nelle fasi precedenti e successive al periodo di lavoro all'estero.

Ai lavoratori assegnati all'estero sarà riconosciuta l'anzianità di servizio pari alla durata del periodo di svolgimento dell'attività all'estero anche se collocati in aspettativa temporanea per l'estero, quale trattamento di miglior favore.

Relativamente al calcolo della quota annua di trattamento di fine rapporto da accantonare, quest'ultima continuerà ad essere effettuata, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52, sulla base della retribuzione che il lavoratore in distacco estero avrebbe percepito qualora avesse prestato la sua attività lavorativa in Italia.

Le Organizzazioni Sindacali potranno segnalare alle funzioni aziendali interessate eventuali situazioni di particolare e oggettiva rilevanza. Con riferimento alla tutela dell'attività sindacale, che riguarda tutti i lavoratori, le Parti condividono che i lavoratori con contratto estero potranno ricevere le dovute informazioni attraverso specifici canali di contatto sindacali individuati dalle organizzazioni sindacali e dalle aziende.

I lavoratori assegnati all'estero fruiranno delle coperture previdenziali e assicurative secondo quanto previsto dalle normative vigenti, e rimarranno iscritti al fondo di previdenza complementare Fondenergia.

Sarà inoltre garantita l'assistenza sanitaria, operata indirettamente o direttamente all'estero, e verrà mantenuta l'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fasie.

Art. 43 - 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

122

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.

Edr ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013

Con riferimento alle previsioni dell'art. 36 CCNL Energia e Petrolio 22 gennaio 2013 le parti, al solo fine di dirimere la tematica relativa ai 24 esimi maturandi degli aumenti periodici di anzianità e nel comune intento di pervenire ad una definitiva cessazione degli effetti derivanti dall'abrogazione del citato art. 36, convengono di corrispondere, in favore di quei lavoratori in servizio alla data del presente accordo e che, al 31 dicembre 2015 avevano in maturazione i 24esimi pro quota, un importo onnicomprensivo a titolo di "EDR ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013" – utile ai soli fini del TFR – pari a 5 euro lordi mensili su 12 mensilità, con decorrenza 1.1.2018.

Parte IV

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 44 - Assenza per malattia o infortunio non professionali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della L. n. 300/1970, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:

1. avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia o della sua prosecuzione, all'inizio del normale orario di lavoro, salvi i casi di forza maggiore e comunicare all'Azienda medesima il numero di protocollo del certificato telematico inviato dal medico curante, il giorno stesso dell'emissione e comunque entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione (art. 1, co. 149, L. n. 311/2004). Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o secondo le modalità indicate dall'Azienda. Ove il certificato telematico non possa essere emesso o trasmesso, il lavoratore è tenuto a far pervenire all'Azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica cartacea attestante lo stato di malattia e l'impossibilità della trasmissione/emissione della certificazione telematica;
2. Comunicare preventivamente all'Azienda ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o di infortunio non professionale, salvo giustificato impedimento;
3. Trovarsi nel proprio domicilio, o in quello che preciserà contestualmente alla comunicazione di malattia, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali. Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;
4. Comunicare e giustificare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia nei tempi e secondo le modalità previste dai punti precedenti.

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

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.

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. 45 - 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 primo soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Il lavoratore è obbligato a dare immediatamente notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro, nonché a denunciare allo stesso datore la malattia professionale entro 15 giorni dalla sua manifestazione sotto pena di decadenza dal diritto all'indennizzo per il tempo antecedente alla denuncia. Tenuto conto della normativa vigente in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sulla lavoro e le malattie professionali, il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data della sua emissione e i giorni di prognosi relativi all'evento.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta un malessere, 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. 44.

Ad esso compete il trattamento previsto dall'art. 47. L'azienda ha facoltà di fare accertare a norma di legge l'avvenuta guarigione.

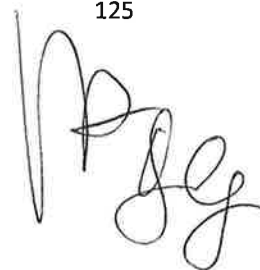
I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nella sede di lavoro.

Art. 46 - Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio

Al lavoratore in prova in caso di assenza per malattia o infortunio extraprofessionali, si applica la seguente disciplina:



125



- a) se l'assenza inizia durante la prima metà del periodo di prova, le Parti possono esercitare la facoltà di recesso;
- b) se l'assenza inizia nella seconda metà del periodo di prova, l'azienda garantisce la conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 30 giorni di calendario.

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

	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
Periodo di comportamento continuativo	7 mesi	10 mesi	12 mesi
Periodo di comportamento non continuativo	9 mesi in un anno	12 mesi in 18 mesi	18 mesi in 27 mesi

Nei casi di malattia e infortunio 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;
- c) 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 la ripresa del servizio, il lavoratore - 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. 47 - Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio

Al lavoratore in prova assente per malattia o infortunio extra professionale, sempre che abbia superato la metà del periodo di prova, viene assicurata l'intera retribuzione per il periodo

Fratt.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

massimo di 30 giorni di calendario (vedi art. 46).

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

	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
Periodo di comporta continuativo	Primi 4 mesi al 100% RGM Successivi 3 mesi al 50% RGM	Primi 6 mesi al 100% RGM Successivi 4 mesi al 50% RGM	Primi 8 mesi al 100% RGM Successivi 4 mesi al 50% RGM
Periodo di comporta non continuativo	5,5 mensilità nell'arco di 9 mesi consecutivi	8 mensilità nell'arco di 12 mesi consecutivi	10 mensilità nell'arco di 18 mesi consecutivi

Alla *Retribuzione Globale Mensile* (RGM) si aggiunge quanto previsto dall'art. 25 per il lavoro in turno.

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

- per i lavoratori per i quali in caso di malattia extra professionale sia prevista la prestazione economica da parte dell'Inps, l'azienda - cessando per tutto il periodo di malattia e infortunio professionali o extra 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 ospedale) e dall'INAIL. L'azienda concede anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico di malattia, secondo il disposto delle norme di legge vigenti in materia;
- 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.

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.

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, con particolare riferimento alle

F. Caltab

RA

Meioli
95
12/12

gravi quali, ad esempio: patologie oncologiche e/o degenerative. L'azienda e la rappresentanza R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti individuali più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 46 e 47, con la finalità di individuare la migliore soluzione per le specificità dei singoli casi.

Art. 48 - Richiamo alle armi

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

Art. 49 - Congedo matrimoniale o per unione civile

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o unione civile riconosciuta dalla legge, 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 dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo è dovuto anche al lavoratore/ lavoratrice che si dimetterà per contrarre matrimonio o unione civile.

Art. 50 - Permessi e aspettativa

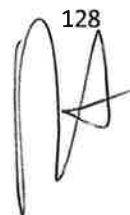
Il lavoratore può richiedere, per motivate necessità, e l'azienda ha facoltà di concederlo, un periodo di aspettativa, senza retribuzione. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

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.

L'azienda potrà concedere a richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria in termine di legge di minori stranieri non accompagnati.

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. n. 309 del 9/10/1990.

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 disabili nonché i lavoratori con familiari disabili a carico si richiamano le disposizioni dell'art. 33 della legge n. 104/92.

Al fine di conciliare il diritto ai permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/1992 con le esigenze organizzative e tecnico-produttive delle imprese, il lavoratore è tenuto ad una programmazione mensile dei permessi che dovrà presentare, entro la fine del mese precedente e comunque garantendo un preavviso minimo di 3 (tre) giorni dal 1° giorno di fruizione, salvo i casi di comprovata urgenza. Eventuali necessità di variazione o annullamento del permesso dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di 24 ore.

Per i lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte al registro di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 117/2017 si richiamano le disposizioni dello stesso decreto.

Per le lavoratrici vittime di violenza di genere si richiamo le disposizioni di legge. Al riguardo, i congedi previsti potranno essere usufruiti a mezze giornate o a giornate intere.

[Handwritten signatures in blue ink: "Maurice", "F. Zecchi", and a checkmark]

[Handwritten signature in black ink: "R. S. G."]

[Handwritten signature in black ink: "V. P."]

Parte V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 - 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 licenziamento/dimissioni per giusta causa.

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

Anzianità	Livelli		
	1 - 3	4 - 5	6
Fino a 2 anni	4 mesi	3 mesi	2 settimane
Oltre 2° fino al 5° anno	4 mesi	3 mesi	1 mese
Oltre 5° fino a 10° anno	5 mesi	4 mesi	3 mesi
Oltre 10° fino a 15° anno	6 mesi	5 mesi	4 mesi
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 un'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, a Ex scatti di anzianità non assorbibili, eventuali aumenti di merito, eventuali eccedenze sul minimo tabellare), verranno conteggiati l'eventuale edr ex turni e i ratei della 13a e 14a 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. 52 - 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 livello;
- livello di C.R.E.A.;
- ex scatti di anzianità non assorbibili;
- assegni *ad personam*;
- indennità di funzione compenso per lavoro discontinuo;
- le maggiorazioni per il lavoro in turno (art. 25);
- i compensi per l'uscita dal turno (art. 26);
- la voce *Edr ex turni*;
- eventuali altri elementi retributivi aziendali per i quali sia prevista espressamente la computabilità ai fini del T.F.R.;
- Edr ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013.

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.



Parte VI

DISCIPLINARE E CONTROVERSIE

Art. 53 - 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 e con la normativa vigente.

Art. 54 – Codice disciplinare

Le mancanze dei lavoratori saranno valutate a seconda della loro gravità e 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 aziendale interno o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalle competenti funzioni aziendali, saranno i seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 (dieci) giorni lavorativi;
- licenziamento.

1. Ammonizione scritta, multa e sospensione

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

- non adempia alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- non osservi l'orario di lavoro o senza autorizzazione del proprio diretto superiore 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;
- non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute con lieve negligenza o esegua lavori non ordinatigli;
- per disattenzione arrechi danni lievi o anche potenziali, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o faccia un utilizzo negligente dei sistemi informatici e, comunque degli

132

strumenti di lavoro, non conforme alle procedure aziendali, od ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario o alla strumentazione in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

- 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;
- per negligenza, commetta atti che possono comportare pregiudizio, lieve alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene;
- non osservi le prescrizioni in materia di salute, sicurezza, ambiente;
- non comunichi entro 3 (tre) giorni il cambiamento dell'indirizzo della sua abitazione;
- per negligenza contravvenga alle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;

La multa non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione. L'importo delle multe non costituenti risarcimenti danni è devoluto alle istituzioni assistenziali (es. Fasie) o ad altri istituti concordati a livello aziendale.

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 10 (dieci) giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

2. 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:

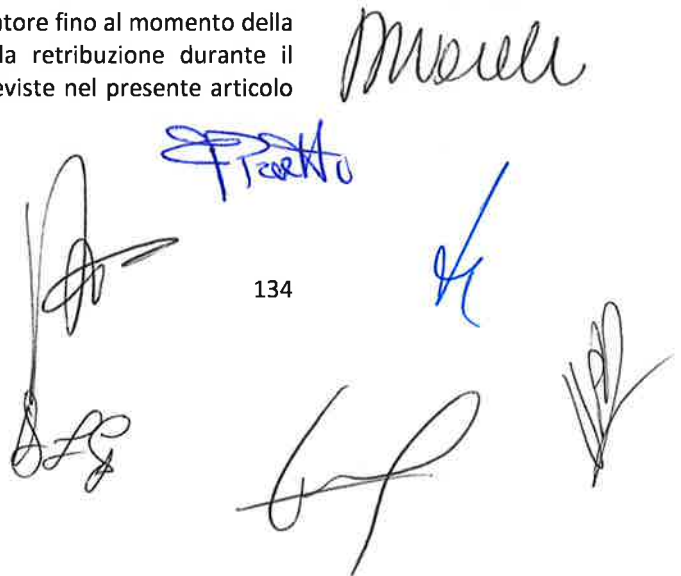
- assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate per almeno tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'Azienda o che perturbi il normale andamento del lavoro;
- recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I, quando siano già stati comminati uno dei provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nella presente parte II
- abbandono del posto di lavoro, quando da questo possa derivarne un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compie azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- atti che, anche per negligenza o per omessa tempestiva informativa al superiore diretto, possono comportare pregiudizio alla salute e sicurezza delle persone nonché alla produzione, agli impianti e all'ambiente;

- contravvenzione al divieto di accendere fuochi durante lo svolgimento dell'attività di lavoro e nelle sedi di lavoro, contravvenzione al divieto di fumare nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'Azienda o comunque asportazione di beni materiali o immateriali dell'Azienda o danneggiamento volontario dei beni stessi, nonché furto di beni di proprietà dell'Azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi;
- insubordinazione verso i superiori;
- godimento abusivo da parte del lavoratore del trattamento economico previsto all'art. 47 (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);
- violazione della segretezza sugli interessi e sull'attività dell'Azienda, profitto da quanto è nella conoscenza del lavoratore, abuso della propria posizione aziendale, ovvero attività contraria agli interessi aziendali;
- uso di bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro e nelle sedi di lavoro;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- comportamenti lesivi della dignità della persona o atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale; ingiurie e/o minacce; sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi e/o ostili e/o denigratori che assumano forma di violenza morale o di persecuzione psicologica; qualsiasi condotta di natura discriminatoria in relazione ad orientamenti che rientrano nella propria sfera personale;
- alterazione, falsificazione e/o fraudolenta rendicontazione dei rimborsi delle spese di trasferta;
- violazione intenzionale delle regole procedurali o di comportamento previste dal modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e/o condotte illegittime idonee a cagionare una responsabilità amministrativa della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- violazione di regole procedurali o di comportamento idonee a determinare, nocumento materiale e/o economico all'azienda.
- violazione del codice etico aziendale.

È 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.

Procedura per i provvedimenti disciplinari

134



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:

1. Dal giorno della ricezione della contestazione il lavoratore ha dieci giorni di tempo per far pervenire all'azienda le sue giustificazioni per iscritto o per richiedere l'audizione orale. In questo secondo caso, il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e le sue giustificazioni saranno verbalizzate;
2. Decorsi dieci giorni dalla data di ricezione della contestazione, l'azienda ha ulteriori dieci giorni per emanare il provvedimento. Qualora i termini previsti cadano in un giorno festivo, gli stessi si intendono posticipati al primo giorno successivo lavorativo;
3. Nel caso in cui sia chiesta nei termini previsti l'audizione orale e questa venga resa oltre il termine di dieci giorni dalla ricezione della contestazione, l'azienda potrà emanare il provvedimento entro i dieci giorni successivi alla data dell'audizione stessa.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo la procedura prevista all'art. 63 del presente CCNL ne, con reclamo entro 5 (cinque) giorni dalla notificazione del provvedimento.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

Art. 55 - 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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 56 - Quadri

Con la declaratoria del livello 1 dell'attuale sistema classificatorio, 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. 57 - 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. 58 - Facilitazioni per i lavoratori studenti

È 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 300/70.

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.

Art. 59 - 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.

Art. 60 - Maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica della maternità e della paternità si applicano le relative norme di legge. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, nei casi previsti dalla legge, riceveranno 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.

F. Coratti
GG

N

GF
M. Keller

4
GF
SP

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente rinnovo il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.

La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale, se diversa.

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 2 giorni prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare all'azienda un piano di programmazione mensile entro 2 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione indicando: il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate equivalenti; il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruiti; la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni.

Oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata della fruizione di altri permessi, compresi quelli ai sensi della L. n. 104/92, o riposi.

Art. 61 - 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 disabili 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 dei disabili riconosciuti tali dalla legge, adegueranno i propri locali e le proprie strutture lavorative al fine di superare le barriere architettoniche, usufruendo anche dei finanziamenti previsti dalle leggi nazionali e regionali.

Art. 62 – Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabili ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro e l'azienda si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo

Interconfederale 25 gennaio 2016 e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.”

La dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che tali comportamenti devono essere denunciati.

Nell'azienda, tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e diano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di uguaglianza e di correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Art. 63 – Collegio di conciliazione

In caso di controversie individuali e plurime di lavoro le Parti, anziché adire la Commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i., possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli di esperire il tentativo di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali, secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

Viene costituita, a tale scopo, la Commissione Paritetica di Conciliazione composta oltre che dalle parti interessate da:

- un rappresentante di Confindustria Energia per il datore di lavoro;
- un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione Paritetica di conciliazione ha sede presso Confindustria Energia e le riunioni della Commissione potranno avere luogo presso la sede di Confindustria Energia a Roma oppure in videoconferenza fermo restando la sottoscrizione autografa del verbale da parte dei convenuti.

La parte interessata a esperire il tentativo di conciliazione deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di conciliazione anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato. La copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere inviata alla parte convenuta.

La richiesta deve precisare:

- le generalità del ricorrente e dell'impresa convenuta;
- la delega per la nomina del proprio rappresentante nella Commissione di conciliazione a una Organizzazione sindacale stipulante, per il/la lavoratore/lavoratrice; a Confindustria Energia, per l'impresa;

Picetti
SSG

A

139

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni tra le parti inerenti alla procedura;
- il CCNL applicato;
- l'oggetto della vertenza.

La Commissione di conciliazione, una volta ricevuta la richiesta, comunicherà a tutte le parti la data e il luogo della comparizione ai fini di esperire il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro sessanta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione di Conciliazione. In considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione, la parte convenuta non è obbligata a partecipare. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque esperito.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente a una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, viene redatto un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale, ai sensi dell'art. 2113, co. 4 c.c. e degli artt. 410 e 411, co. 3 c.p.c., 412 ter, come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533 e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i.

Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, verrà depositato, a cura di Confindustria Energia presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro di Roma che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

Art. 64 – Cessione e trasformazione dell'azienda

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

Art. 65 – Distribuzione del contratto e 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 acquisteranno, al prezzo unitario di euro 25,00 le copie necessarie alla suddetta distribuzione. È vietata la riproduzione totale o parziale senza autorizzazione.

Secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, le aziende effettueranno ai lavoratori non iscritti ad alcuna OO.SS.LL. una ritenuta di Euro 25,00 a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCNL, che verrà trasferita alle OO.SS. stipulanti.

Frattini
SA

PA

140

[Signature]
Moua

AL

[Signature]

[Signature]

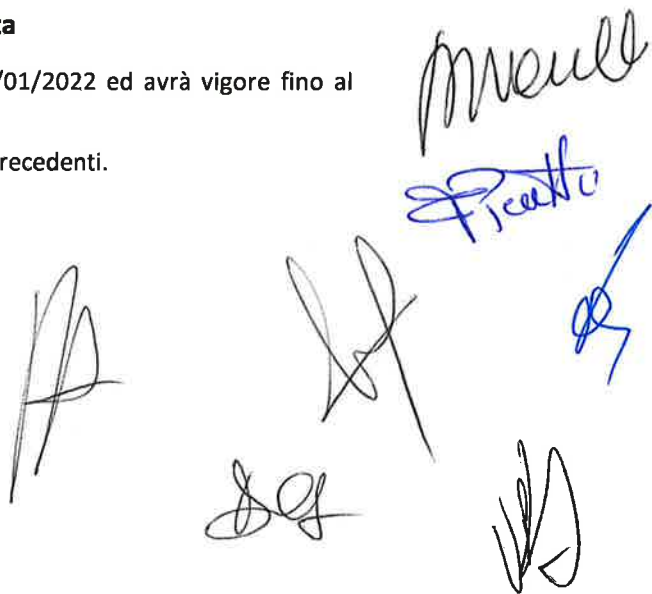
Parte VIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 66 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 01/01/2022 ed avrà vigore fino al 31/12/2024

Sono fatte salve tutte le norme transitorie presenti nei CCNL precedenti.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink. At the top right, there is a large signature in black ink that appears to be 'Mencell'. Below it, there is a signature in blue ink that appears to be 'Ficetto'. To the left of these, there are several other signatures in black ink, including one that looks like 'A', one that looks like 'S', and one that looks like 'D'. There is also a small signature in blue ink to the right of the 'Ficetto' signature.

Parte IX

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Premessa

Il FASIE, pienamente operativo dal 1° gennaio 2009, prevede:

- la possibilità per tutti i lavoratori di iscriversi, secondo le modalità definite dallo Statuto e dal Regolamento;
- la scelta da parte degli aderenti tra quattro opzioni differenziate per prestazioni e per onere economico, che realizzano l'obiettivo della massima estensione delle coperture contro il rischio per malattia in coerenza con le logiche mutualistiche ispiratrici del Fondo;
- il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per la copertura medico-sanitaria al momento del pensionamento secondo le condizioni previste dal regolamento del fondo;
- la copertura automatica per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'iscrizione al Fondo, per il rischio di morte da malattia non professionale e, dal 1 gennaio 2020, per il rischio di invalidità permanente da malattia non professionale (quest'ultima certificata dagli enti competenti) che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con copertura dell'onere relativo esclusivamente a carico aziendale. La stessa copertura dovrà tenere conto della presenza dei familiari e/o minori non autosufficienti a carico. Tale nuova copertura supera quella prevista nell'accordo 27 aprile 2009.

Linee di finanziamento

Le Parti convengono di rivedere il sistema di contribuzione aziendale destinato all'assistenza sanitaria integrativa di settore distinguendo tra le seguenti due linee di finanziamento.

La prima linea, destinata alla mutualità generale, comporta:

- 50,00 euro anno per ciascun dipendente finalizzati a finanziare l'acquisto della copertura assicurativa come definita in premessa;
- 18,00 euro anno per ciascun dipendente destinati alla gestione generale del FASIE;

La seconda linea riguarda i dipendenti che si iscrivono al FASIE e prevede:

- 153,30 euro anno per ciascun dipendente mirati a incentivare la scelta dei lavoratori per la copertura contro i rischi medico-sanitari attraverso l'iscrizione al FASIE;
- 25,00 euro anno destinato alle finalità solidaristiche del fondo FASIE esclusivamente rivolte al settore Energia e Petrolio;

142

Dal 2017 aumenta di 12 euro anno il contributo a carico di tutti i fruitori delle prestazioni.

Rischio morte e invalidità permanente

Le Parti stipulanti confermano la gestione del rischio morte e dell'invalidità permanente come definita in premessa nell'ambito del welfare contrattuale. La gestione di tali istituti avverrà mediante una polizza assicurativa che garantirà ai dipendenti, comunque una sola volta, la copertura in caso di morte o di invalidità permanente.

La copertura di tali istituti avverrà attraverso la corresponsione, in caso di morte, di un capitale ai soggetti indicati dal dipendente, secondo le modalità comunicate a livello aziendale o, in loro assenza, agli eredi individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile e, nel caso di invalidità permanente, ai beneficiari.

L'importo del massimale garantito sarà quello più elevato risultante dalla comparazione tra le offerte ricevute da primarie compagnie assicurative operanti nel mercato considerando il finanziamento contrattualmente previsto e i dati anagrafici relativi alla platea degli assicurati suddivisi per sesso e classi d'età. Tali risultanze dovranno essere condivise con Confindustria Energia.

Confindustria Energia e FASIE concorderanno un accordo quadro con la compagnia assicurativa che avrà presentato le migliori condizioni. Tale accordo quadro stipulata anche da Confindustria Energia, consentirà di estendere le coperture assicurative per il rischio morte e per le invalidità permanenti come definite in premessa, nei confronti di tutti i lavoratori anche non iscritti al FASIE.

Sulla base di quanto definito nell'accordo quadro concordato a livello nazionale, le aziende che applicano il CCNL Energia e Petrolio devono procedere alla stipula della polizza assicurativa con la compagnia individuata, alle medesime condizioni, garantendo la copertura per tutti i propri dipendenti. Sarà cura delle aziende provvedere al versamento del contributo alla compagnia assicurativa prescelta.

La gestione della contribuzione per la premorienza e per l'invalidità permanente come definite in premessa resterà distinta dalle altre linee di contribuzione riguardanti la copertura contro i rischi medico sanitari e le attività con finalità solidaristiche.

Il campo di applicazione del FASIE riguarda i dipendenti delle aziende alle quali si applica il CCNL Energia e Petrolio e delle Associazioni di categoria, ad eccezione di quelle realtà in cui siano in vigore condizioni di miglior favore, per le quali è esclusa ogni sovrapposizione tra la contrattazione nazionale e quella aziendale in materia di coperture delle spese medico-sanitarie.

È prevista, con il consenso delle parti stipulanti, la possibilità di ampliamento del campo di applicazione del FASIE ad altri settori del mondo dell'energia.

La presente regolamentazione per la copertura dei rischi per morte e per invalidità permanente come definite in premessa decorrerà dal 1 luglio 2020. Pertanto, per il 2019, la contribuzione relativa a tali istituti seguirà la regolamentazione del CCNL 25.01.2017.

143

Parte X

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Normativa

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

Le Parti concordano sull'opportunità di consentire ai dipendenti l'iscrizione a Fondenergia a partire dalla data di assunzione. Ciò al fine di agevolare il loro immediato accesso alla previdenza complementare.

Ai lavoratori assunti dovrà essere consegnata l'apposita modulistica ai fini dell'adesione alla previdenza complementare che dovrà essere riconsegnata con l'accettazione o meno dell'iscrizione.

Contribuzioni dovute a Fondi di previdenza complementare

Dal 1 gennaio 2017, per i nuovi iscritti a Fondenergia, ivi compresi i lavoratori con prima occupazione antecedente il 29 aprile 1993, il conferimento del trattamento di fine rapporto maturando sarà pari al 100%.

Le aliquote contributive da computarsi sulla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R sono fissate nelle seguenti misure:

	A carico azienda	A carico lavoratore
Dal 1 luglio 2020, per gli assunti con anzianità contributiva INPS ante 1.01.1996	2,725%	2%
Dal 1 luglio 2020, per gli assunti con anzianità contributiva INPS post 31.12.1995	2,775%	2%

Laddove le quote a carico azienda siano già superiori alle suddette percentuali si applicheranno rispettivamente gli incrementi di: 0,075 e di 0,125 sulla quota contributiva a carico aziendale già applicata.

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

Con riferimento all'accordo sindacale 18 febbraio 1998 nel quale si prevedeva una quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare pari a 30.000 lire per ciascun iscritto in ragione di 23.000 lire da parte dell'azienda e 7.000 lire da parte del lavoratore, le Parti

Protti
DS

PA

h

h

h

Moull

h

convengono di arrotondare le quote di iscrizione a 15,00 euro complessive, di cui 12,00 a carico delle aziende e 3,00 euro a carico dell'aderente. Ciò al solo fine di agevolare la contabilità amministrativa del fondo stesso.


Ficetti
deg




deg

JP

WLD