

Il 1° febbraio 2000 tra ASIEP, FEDERCHIMICA e FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL e stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo biennale della parte economica del CCNL 23.7.98 e per la definizione del nuovo sistema classificatorio unificato per i settori Energia e Petrolio.

#### IMPIANTO CLASSIFICATORIO

Con riferimento all'Accordo 23.7.98 le parti hanno provveduto a sviluppare il nuovo sistema di classificazione del personale secondo le linee definite.

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

L'inquadramento nelle categorie avviene sulla base delle declaratorie e con riferimento diretto o analogico ai ruoli professionali individuati per ciascuna categoria (allegato 8).

L'apprezzamento dei singoli apporti professionali avviene attraverso la valutazione analitica e complessiva inscindibile dei seguenti 4 fattori oggettivi e soggettivi:

- complessità;
- responsabilità;
- esperienza;
- autonomia.

In ogni categoria, a tal fine viene preventivamente individuato un numero identico di elementi (almeno 3) per l'apprezzamento di ciascun fattore. Pertanto la valutazione dell'apprezzamento è rappresentata dalla risultante complessiva degli elementi definiti.

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

Tuttavia per dare certezza di riferimento e maggiore concretezza applicativa, i ruoli professionali sono raggruppati per aree di business (5) e per comparti omogenei all'interno delle stesse.

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

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

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

Il livello di CREA è rappresentato dalla media aritmetica dei singoli elementi.

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

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

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

La verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale (CREA) avverrà:

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

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

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

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

In caso di apprezzamento individuale complessivo inferiore: il lavoratore mantiene 'ad personam' il livello retributivo precedentemente acquisito.

L'impianto complessivo del nuovo sistema classificatorio è riportato nell'allegata tabella (allegato 1).

NOTA: le modalità di definizione dei nuovi valori, i criteri di calcolo e i meccanismi di assorbimento sono regolamentati con nota a parte (allegato 2).

#### COMPLETAMENTO DELL'IMPIANTO CONTRATTUALE

In considerazione del forte contenuto innovativo del nuovo impianto classificatorio, le parti convengono sull'opportunità che le declaratorie preliminarmente individuate (allegato 3) siano oggetto di puntuale verifica prima della loro definitiva validazione.

Si ravvisa altresì l'opportunità che, con particolare riferimento ai ruoli di contenuto specificamente professionale, si provveda alla stesura di linee guida di la applicazione, mirate a una lettura omogenea dell'impianto contrattuale, pur nel rispetto della fondamentale esigenza di non introdurre rigidità in contrasto con la logica ispiratrice del sistema.

Si concorda che la definizione di questi 2 punti avvenga entro il 15.3.00.

Contemporaneamente si procederà a definire l'intero impianto del CREA:

- individuazione e definizione degli elementi per ciascun fattore;
- scelta degli elementi per ciascun fattore, per ogni singola categoria e ogni comparto all'interno delle singole aree di business.

Si concorda che la definizione di questa parte, e il completamento

complessivo del sistema, avvenga entro la fine di aprile 2000.

#### APPLICAZIONE DEL SISTEMA E RINNOVO INTERMEDIO DELLA PARTE ECONOMICA

Le parti concordano che il passaggio dai precedenti sistemi classificatori alla piena applicazione del nuovo sistema avvenga con le seguenti modalità:

- 1) Con decorrenza 1.1.00 i diversi sistemi classificatori del CCNL Petrolio Privato e del CCNL Energia ENI saranno unificati.  
I precedenti livelli d'inquadramento saranno, con l'aggancio automatico previsto dalle tabelle allegate, convertiti in corrispondenti categorie d'inquadramento e livelli di CREA (allegato 4).
- 2) Con la stessa decorrenza 1.1.00 gli aumenti periodici d'anzianità, che andranno a maturazione a partire dalla suddetta data, saranno unificati secondo i valori indicati nella tabella (allegato 5).  
Non si procederà ad alcun conguaglio per gli aumenti periodici d'anzianità precedentemente maturati. Nel caso di successivo passaggio di categoria si procederà a riproporzionare il numero degli scatti maturati in relazione al valore previsto per la nuova categoria di appartenenza.
- 3) A fronte del rinnovo del 2° biennio del CCNL i nuovi minimi tabellari unificati di retribuzione mensile di cui al punto precedente saranno incrementati come segue:

Norma transitoria relativa al punto 1).

Nel periodo intercorrente tra la suddetta data (1.1.00) e l'inquadramento nelle nuove categorie (1.3.01), resteranno in vigore, come norma transitoria, le modalità d'inquadramento dei precedenti CCNL, con utilizzo integrale dei rispettivi impianti classificatori, fatta eccezione per la denominazione di aree, categorie e livelli, per i quali avranno già valore le denominazioni del nuovo sistema di categorie e livelli salariali unificati. Il valore delle EAR precedentemente calcolate sarà pertanto adeguato a quello corrispondente al nuovo livello d'inquadramento.

categoria	da 1.1.00	da 1.1.01	totale
1	64.800	43.200	108.000
2	55.200	36.800	92.000
3	51.000	34.000	85.000
4	47.700	31.800	79.500
5	37.200	24.800	62.000
6	28.800	19.200	48.000

Gli adeguamenti di cui sopra saranno inseriti in busta paga tenendo conto dei tempi tecnici necessari per l'aggiornamento dei sistemi di elaborazione dati.

- 4) Con decorrenza 1.03.01 si procederà all'inquadramento nelle categorie di competenza, in applicazione del nuovo sistema.  
In relazione a quanto sopra si potranno verificare i seguenti casi:
  - a) lavoratori da inquadrare nella stessa categoria derivante dall'aggancio automatico;

b) lavoratori da inquadrare in categoria superiore.

Nel caso a) non si darà corso ad alcuna azione.

Nel caso b) si procederà all'inquadramento nella categoria di competenza, posizionando il lavoratore al livello 1 del CREA.

Per i lavoratori che risultino sovrainquadrati verrà mantenuta 'ad personam' la categoria derivante dall'aggancio automatico.

Le comunicazioni individuali degli inquadramenti dovranno avvenire entro il 30.11.00.

5) Con decorrenza 1.3.01 si procederà all'applicazione del CREA semplificato (vedi allegato 6).

In questa fase, progettata per consentire la necessaria gradualità applicativa, si utilizzerà un sistema semplificato, limitato all'utilizzo dei soli 4 fattori complessivi, attribuendo il solo livello di CREA superiore esclusivamente a quelle situazioni meritevoli di apprezzamento.

Entro il 30.10.00 viene previsto un apposito incontro tra Azienda e RSU/OO.SS. Territoriali finalizzato alla valutazione congiunta dei criteri applicativi e degli effetti del nuovo inquadramento e dell'apprezzamento del CREA semplificato.

Per i casi ritenuti dai lavoratori d'inadeguata attribuzione dell'inquadramento e dell'apprezzamento del CREA, è previsto, nel periodo precedente all'effettiva decorrenza, un esame congiunto tra le RSU/OO.SS. Territoriali e l'Azienda.

6) Con decorrenza 1.1.02 il sistema sarà completato con l'applicazione integrale del CREA, sulla base del sistema analitico complessivo.

Dal confronto tra il livello di CREA così definito e quello precedente potranno verificarsi i seguenti casi:

a) livello CREA corrispondente a quello già attribuito;

b) livello CREA superiore a quello già attribuito.

Il caso a) non comporterà alcuna azione.

Nel caso b) si procederà ad adeguare il livello salariale al nuovo livello di CREA.

Nel caso di livello CREA inferiore a quello già attribuito il lavoratore manterrà il livello di CREA precedentemente attribuito.

Le comunicazioni individuali sull'attribuzione del CREA dovranno avvenire entro il 31.10.01.

Entro il 30.9.01 viene previsto un apposito incontro tra Azienda e RSU/OO.SS. Territoriali finalizzato alla valutazione congiunta dei criteri applicativi e degli effetti dell'apprezzamento del CREA.

Per i casi ritenuti dai lavoratori d'inadeguato apprezzamento del CREA, è previsto, nel periodo precedente all'effettiva decorrenza, un esame congiunto tra le RSU/OO.SS. Territoriali e l'Azienda.

7) Successivamente, e con cadenza annuale, l'azienda fornirà alle RSU/OO.SS. Territoriali elementi informativi circa l'evoluzione applicativa del sistema classificatorio avvenuta nel periodo di riferimento che formeranno oggetto di esame congiunto.

8) Al fine di rendere omogeneo e trasparente il processo di comunicazione individuale, le parti convengono che l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale verrà formalizzato con apposito documento (scheda) (allegato 7), anche nel caso di CREA semplificato (allegato 6). Ciò consentirà pertanto al lavoratore di avere una visione completa sia analitica che complessiva dell'apprezzamento stesso.

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

Con la definizione del nuovo impianto classificatorio e della struttura

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

Tale sistema consente altresì di sviluppare e valorizzare la cultura della sicurezza e della tutela ambientale.

#### UNIFICAZIONE CONTRATTI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro il 30.6.00 per esaminare e definire i diversi aspetti connessi alla prevista unificazione dei contratti Energia e Petrolio Privato.

In tale occasione verranno esaminati gli ambiti applicativi delle norme in essere riguardanti la previdenza integrativa per i contratti a termine.

#### FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

Le ultime 3 righe di pag. 17 dell'Accordo 23.7.98 vengono modificate così come segue:

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

Nota a verbale.

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 31.12.99 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 (rinnovo intermedio).

#### LINEE GUIDA PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI PARTECIPAZIONE/PRODUTTIVITA' PER I LAVORATORI CHE PRESTINO L'ATTIVITA' PER PERIODI INFERIORI AI 12 MESI NELL'ARCO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO

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

#### INQUADRAMENTO SETTORE SAIPEM

Per i lavoratori del settore SAIPEM è prevista l'individuazione, per la 6ª categoria, di numero 3 ruoli specifici (aiuto perforatore, trattorista traino, aiutante di cantiere).

I lavoratori attualmente appartenenti al livello 1.2, per aggancio automatico saranno inquadrati nella categoria 5 CREA.

Le parti convengono espressamente che i lavoratori assunti successivamente alla data del presente accordo e che ricoprono i ruoli descritti nella 6<sup>a</sup> categoria verranno inquadrati nella stessa con il salario d'ingresso.

Agli stessi lavoratori, inoltre, non competerà il differenziale contributivo dello 0,68% e il riconoscimento, al momento dell'assunzione a partire dall'1.1.02, del trattamento retributivo aggiuntivo di 1 scatto anticipato.

Roma, lì 1 febbraio 2000

#### SALARIO D'INGRESSO SAIPEM

(valido per tutti gli assunti dall'1.2.00, fino a 3 anni d'anzianità).

#### Categoria 5

1.881.000	240.000	2.121.000
1.881.000	180.000	2.061.000
1.881.000	120.000	2.001.000
1.881.000	60.000	1.941.000

#### Categoria 6

1.641.600	-	1.641.600
-----------	---	-----------

Gli aumenti dei minimi contrattuali saranno erogati sulla base dell'85,5% dell'ammontare degli stessi.

#### ALLEGATO

In relazione agli sviluppi in corso nelle attività di produzione e cogenerazione di energia elettrica, che stanno interessando il nostro settore, le parti s'incontreranno, entro 6 mesi, per valutare l'opportunità, in coerenza con l'evoluzione degli aspetti organizzativi, d'integrare il nuovo sistema classificatorio con ruoli specifici relativi a tale attività.

#### Allegato 1.

#### TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

categoria	livello CREA	importo minimi	importo CREA	indennità di funzione	totale
	5	3.450.000	600.000	250.000	4.300.000
1	4	3.450.000	480.000	250.000	4.180.000
	3	3.450.000	360.000	250.000	4.060.000

	2	3.450.000	240.000	250.000	3.940.000
	1	3.450.000	120.000	250.000	3.820.000
	4	3.130.000	360.000		3.490.000
2					
	3	3.130.000	270.000		3.400.000
	2	3.130.000	180.000		3.310.000
	1	3.130.000	90.000		3.220.000
	4	2.835.000	320.000		3.155.000
3					
	3	2.835.000	240.000		3.075.000
	2	2.835.000	160.000		2.995.000
	1	2.835.000	80.000		2.915.000
	4	2.500.000	280.000		2.780.000
4					
	3	2.500.000	210.000		2.710.000
	2	2.500.000	140.000		2.640.000
	1	2.500.000	70.000		2.570.000
	4	2.200.000	240.000		2.440.000
5					
	3	2.200.000	180.000		2.380.000
	2	2.200.000	120.000		2.320.000
	1	2.200.000	60.000		2.260.000
	0	2.200.000	-		2.200.000
6	0	1.920.000	-		1.920.000

## Allegato 2.

A decorrere dall'1.1.00 inizierà l'applicazione del nuovo sistema classificatorio.

L'attribuzione delle categorie e dei livelli di CREA avverrà per aggancio automatico come previsto dalle tabelle allegate.

Nei nuovi livelli salariali confluiranno i vecchi minimi tabellari, i valori dell'indennità di contingenza ed EDR opportunamente riproporzionato su 14 mensilità.

La differenza dell'importo derivante dalla somma dei 3 istituti sopra menzionati, nonché dell'indennità di funzione per i Quadri, e i nuovi livelli salariali sarà compensata attingendo dai premi di produzione aziendali mensili, riproporzionando opportunamente i valori annuali su 14 mensilità. In caso di mancanza di capienza si procederà all'assorbimento da altri istituti salariali.

Le differenze residue di valore dei premi di produzione mensili, riproporzionate su base annua, verranno, sempre con decorrenza 1.1.00 trasformate in EAR per 14 mensilità, non valido a nessun effetto contrattuale, fatta eccezione per il TFR e per l'indennità sostitutiva del preavviso.

Agli assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato dopo tale data, gli EAR - come sopra determinati - continueranno ad essere riconosciuti.

A partire dalle assunzioni che avverranno dopo l'entrata in vigore del nuovo contratto unificato, prevista a decorrere dall'1.1.02, cesserà la corresponsione degli EAR che pertanto resteranno definitivamente acquisiti per il solo personale in forza alla data di rinnovo del CCNL.

Con l'entrata in vigore del suddetto CCNL si procederà ad unificare

all'1,32% la contribuzione paritetica a FONDENERGIA per tutto il personale in servizio.

Al personale assunto successivamente all'entrata in vigore del nuovo contratto, oltre al trattamento di cui sopra, competerà un differenziale contributivo nella misura dello 0,68%. Sarà altresì riconosciuto, al momento dell'assunzione, un trattamento retributivo aggiuntivo di 1 scatto anticipato.

Allegato 2/A.

- 1) Si conferma che nelle realtà aziendali che attualmente erogano il premio di produzione per i lavoratori con CFL valgono le stesse modalità di corresponsione di EAR previste per le altre tipologie contrattuali.
- 2) Analogamente, nessuna corresponsione di EAR è prevista per i CFL di altre realtà aziendali che attualmente non erogano il premio di produzione pur in presenza dell'istituto del premio di produzione. Tale norma vale fino alla scadenza del CFL in corso. Alla scadenza, in tali realtà, si procederà come segue:
  - a) ai lavoratori in CFL che vengano confermati a tempo indeterminato entro l'entrata in vigore del nuovo contratto unificato previsto a decorrere dall'1.1.02 verrà attribuito l'EAR della categoria di competenza alla data di conferma;
  - b) i lavoratori in CFL che vengano confermati a tempo indeterminato dopo tale prevista scadenza sono assimilati ai lavoratori nuovi assunti e pertanto agli stessi verrà riconosciuto il differenziale contributivo dello 0,68% e il trattamento aggiuntivo di 1 scatto anticipato alla data di conferma.

DECLARATORIE

CATEGORIA 1

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

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

Caratteristiche della categoria sono: l'esercizio del ruolo in un contesto di alta variabilità di eventi, l'orientamento al risultato, l'assunzione di responsabilità, la capacità di negoziazione, di pianificazione, programmazione e controllo, di gestione e sviluppo di risorse umane, d'innovazione tecnologica e di processo.



## CATEGORIA 2

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

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

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

## CATEGORIA 3

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

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

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

## CATEGORIA 4

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

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

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

## CATEGORIA 5

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

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

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

Sono altresì inseriti in questa categoria, decorsi 12 mesi dalla data d'assunzione, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

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

#### CATEGORIA 6 (\*)

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

La normativa suddetta non è applicabile ai CFL.

(\*) Per il settore "Attività Cantieristiche" si fa riferimento all'allegato 3/4.

Allegato 3/4.

#### ATTIVITÀ CANTIERISTICHE

##### CATEGORIA 5

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

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

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

##### CATEGORIA 6

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

Allegato 4/1.

SCHEMA DI AGGANCIO AUTOMATICO

CCNL PETROLIO PRIVATO

livelli categoria CREA

12 q	1	3
11 q	1	2
10 q	1	1
10	2	2
9	3	2
8	3	1
7	4	3
6	4	2
5	4	1
4	5	3
3	5	2
2	5	0
1	6	0

Allegato 4/2.

SCHEMA DI AGGANCIO AUTOMATICO

SETTORI AGIP PETROLI; ENI DIVISIONE AGIP; SNAM; ENIDATA

aree/livelli categoria CREA

5.4 q	1	3
5.3 q	1	2
5.2 q	1	1
5.2	2	2
5.1	2	1
4.2	3	2
4.1	3	1
3.3	4	3
3.2	4	2
3.1	4	1
2.2	5	3
2.1	5	2
1.2	5	0
1.1	6	0

Allegato 4/3.

SCHEMA DI AGGANCIO AUTOMATICO

SETTORE SNAMPROGETTI

aree/livelli categoria CREA

1.1 q	1	3
1.2 q	1	2
1.3 - 2.1	2	2
2.2	2	1
2.3	3	1

2.4 - 3.1	4	2
3.2	5	3
3.3	5	2
4.1	5	0
4.2	6	0

Allegato 4/4.

SCHEMA DI AGGANCIO AUTOMATICO

SETTORE SAIPEM

aree/livelli categoria CREA

5.3 q	1	3
5.2 q	1	2
5.1 q	1	1
5.1	2	1
4.2	3	2
4.1	3	1
3.3	4	3
3.2	4	2
3.1	4	1
2.2	5	2
2.1	5	1
1.2	5	0
1.1	6	0

Allegato 4/5.

SCHEMA DI AGGANCIO AUTOMATICO

SETTORI: ENI, SOFID

aree/livelli categoria CREA

5.3 q	1	3
5.2 q	1	2
5.1	2	2
4.2	3	2
4.1	3	1
3.3	4	3
3.2	4	2
3.1	4	1
2.2	5	3
2.1	5	2
1.2	5	0
1.1	6	0

Allegato 5.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

categoria importo

1	48.300
2	43.450

3	40.600
4	36.300
5	31.900
6	27.555

Allegato 6.

standard superiore

Complessità  
 Responsabilità  
 Esperienza  
 Autonomia

La prevalenza degli elementi "superiori" (almeno 3) comporta l'attribuzione del livello salariale superiore.

Le parti, con riferimento alle tematiche evidenziate dalle OO.SS. durante gli incontri sul nuovo piano classificatorio riguardanti i lavoratori della 5a area inquadrati in cat. 5.1 delle raffinerie AGIP Petroli di Gela e Priolo ex contratto chimico, convengono che le stesse formeranno oggetto di verifica congiunta in specifici incontri in sede aziendale tra AGIP Petroli e RSU, assistite dalle strutture territoriali, entro il 30 marzo p.v.

Roma, 1 febbraio 2000

Allegato 7.

livelli  
 1 2 3 4

Complessità  
 -  
 -  
 -

Responsabilità  
 -  
 -  
 -

Esperienza  
 -  
 -  
 -

Autonomia  
 -  
 -  
 -



Allegato 8/2.

RUOLI SNAM - RETE

CAT.

Capo Centro

- 1  
Responsabile raggruppamento centrali  
Responsabile attività tecniche - operative  
Responsabile attività di realizzazione lavori  
Responsabile settori tecnici specialistici  
Responsabile di turno (dispacciamento/stabilimento GNL)  
Professional settori tecnici specialistici
- 2  
Esperto settori operativi  
Esperto settori tecnici specialistici  
Tecnico operativo
- 3  
Tecnico settori specialistici  
Tecnico realizzazioni (lavori/servitù)  
Coordinatore di specializzazione
- 4  
Specialista polifunzionale d'impianto  
(elettro/meccanico/strumentale)  
Operatore specialista di manutenzione e di linea
- 5  
Operatore polivalente  
Addetto di centro

Allegato 8/3.

RUOLI SNAM - COMMERCIALE

CAT.

- 1  
Responsabile attività commerciali specialistiche (mkt - tariffe - contratti)  
Responsabile attività commerciali operative/programmi di vendita e controllo
- 2  
Esperto settori commerciali (mkt - tariffe)  
Esperto commerciale/attività di vendita
- 3  
Addetto settori commerciali

Allegato 8/4.

RUOLI SNAM - STAFF

CAT.

- 1  
Responsabile settori attività (approvv. materiali/servizi, ecc.)  
Resp. attiv. specialistiche (amm. / finanz. / sist.inform. / ecc.)  
Professional (controllo gestione/legale/sicur./sind./ecc.)  
Specialista di attività (mat.,servizi, amministr.,

- 2 finanza, invest., gestione patrim, pers./org., sistemi inf., ecc.)  
Analista contabilità/amministr., finanz.
- 3 Addetto analisi ed elaborazione dati att. varie (sist. inform./pers-org., ecc.)  
Addetto contabilità
- 4 Addetto materiali  
Addetto compiti amministrativi
- 5 Addetto serv. generali/centro servizi  
Supporto segretariale

Allegato 8/5.

SNAMPROGETTI/SAIPEM

RUOLI AREA DI BUSINESS: INGEGNERIA, COSTRUZIONE E PERFORAZIONE

- Responsabile settore di attività (ingegneria, costruzione, acquisti, appalti, logistica, qualità, sicurezza, ricerca, area superintendent drilling, drilling eng. supt., manutenzione area business, Cantieri / Superintendent, Personale e Organizzazione, Amministrazione e Finanza, Information Technology,
- 1 Legale, Pianificazione Strategica ecc.)  
Integratori multidisciplinari di progetto (responsabile di progetto, responsabile ingegneria di progetto/processo, responsabile approvvigionamenti di progetto, responsabile avviamento complessi di impianti, resident manager, construction manager, responsabile commessa/e di offerta ecc.)  
Professional attività specialistiche (discipline ingegneristiche, tecnologie di base, Project Control, Personale e Organizzazione, Amministrazione e Finanza, ecc.)  
Specialista di attività (manut. di area, preventivi, discipline ingegneristiche, tecnologie di base, qualità, sicurezza, acq. logist. trasp. controllo costi, programmazione, controllo qualità forniture,
  - 2 Personale e Organizzazione, Amministrazione e Finanza, Information Technology, Legale, ecc.)  
Deputy Superintendent  
Gestore Contratto Appalto  
Supervisore Lavori  
Capo Sonda  
Project Engineer

Allegato 8/6.

SNAMPROGETTI/SAIPEM

- Addetto Amministrazione e Gestione Personale / Amministrazione e Finanza / ecc.
- 3 Tecnico di Programmazione/ controllo costi  
Tecnico Manutenzione



Acquisitore Beni e Servizi  
Expediter/Inspector  
Tecnico progettista discipline ingegner/ tecnologie di base  
Tecnico Laboratorio  
Assistente di Cantiere / Sonda / Fase  
Tecnico Elettronico  
Addetto contabile

- 4  
Capo Squadra (Saldatura /Lavori Meccanici. / Lavori Elettrici, Collaudi, NDT)  
Progettista di disciplina ingegner /tecnologie di base  
Addetto Supervisione Lavori Cantiere/ Sonda/ Fase  
Capo Perforatore  
Elettromeccanico

Allegato 8/7.

SNAMPROGETTI/SAIPEM

Supporto segretariale

- 5  
Collaudatore  
Saldatore Montatore  
Tubista/Carpentiere  
Perforatore  
Pontista  
Operat. Side Boom  
Op. Mezz. Mov. Terra  
Meccanico / Elettricista  
Operatore passo
- 6  
Trattorista traino  
Aiutante di cantiere, Aiuto Perforatore

Allegato 8/8.

RAFFINAZIONE

Resp. Settore produz./manut.

- 1  
Professional Attività specialist. Raffineria (sviluppo, processo, manut.)  
Resp. Laboratorio chimico e qualità  
Consegnatario di turno con responsabilità sia delle operazioni che dei rapporti esterni  
Resp. Unità di ricerca  
Tecnologo di processo
- 2  
Tecnologo di manut./di ispezione  
Capoturno di attività complesse di produzione  
Tecnico coordinamento lavori

3  
Tecnico ispezione collaudi  
Capoturno di Raffineria  
Consollista in turno di attività complesse  
di produzione  
Tecnico laboratorio  
Tecnico di Ricerca  
Tecnico sicurezza  
Assistente lavori

4  
Operatore esercizio polifunzionale  
Consollista/ quadrista anche in turno  
Specialista manutenzione  
Analista analisi complesse  
Operatore di esercizio

5  
Operatore di manutenzione  
Analista di laboratorio

6

Allegato 8/9.

LOGISTICA / GPL / LUBE

Resp. Base logistica

1  
(Resp. Deposito Distrib., Resp. Impianto Avio, Resp.  
Stabilimento Gpl, Resp. Deposito GPL, Resp.  
Stabilimento Lube)  
Resp. Coordinamento trasporti  
Trader greggi/prodotti  
Resp. programmazione lavorazioni

2  
Supervisore attività tecnico-operativo-fiscali  
Analista supply/Lavorazioni  
Addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti,  
ecc.

3  
Tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in  
turno)  
Addetto documentazione spedizioni/Attività Spedizioni

4  
GPL  
Coordinatore operativo deposito/GPL (anche in turno)  
Autista trasporto e consegna carburanti/Aviorifornitore

5  
Operatore deposito / oleodotto

6

Allegato 8/10.

COMMERCIALE

Resp. Settore Attività (sviluppo/ marketing/pricing.  
pianificazione, costruzione/manutenzione ecc.)

1  
Resp. Area Rete/Extrarete  
Professional attività specialistiche (sviluppo,  
marketing, pianificazione, ecc.)

- Promotore sviluppo rete
- 2 Promotore vendite rete/extrarete  
Specialista attività commerciali  
Tecnologo di costruzione/manutenzione P.V.  
Addetto attività commerciali
- 3 Venditore rete/extrarete  
Tecnico costruzione/manutenzione P.V.
- 4 Addetto attività amministrative (contabilità ecc.)

Allegato 8/11.

#### STAFF

- 1 Resp. Settore attività/Attività specialistiche  
(Approv. Beni e servizi, contabilità, controllo di gestione ecc.)  
Professional Attività specialistiche (legale, organizz., controllo di gestione, bilanci, sistemi informativi ecc.)  
Coordinatore/specialista contabilità
- 2 Esperto/Specialista attività (legale, organizz., controllo di gestione, approv. Beni e servizi, ecc.)
- 3 Analista contabile /contabile polivalente  
Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie
- 4 Addetto attività amministrative (contabilità, ecc.)  
Addetto compiti amministrativi
- 5 Addetto servizi generali/Centro servizi  
Supporto segretariale
- 6

Allegato 8/12.

#### SERVIZI INFORMATICI

Resp. Unità

- 1 Program Manager  
Cons. Strategico  
Project Manager  
Cons.Tecnol. Inform.  
Professional analisi funzionali  
Cons. Area Applicativa
- 2 Spec. Archit. Applicativa  
Spec. di analisi funzionali  
Specialista Archit. Sistemi  
Data Administrator
- 3 Analista Tecnico/Funzionale  
Sistemista Tecnico  
Tecnico CED
- 4 Addetto programmi e analisi
- 5 Addetto Procedure Utente
- 6

Allegato 8/13.

SERVIZI INFORMATICI STAFF

- Resp. sett. attività
- 1 Professional att. specialistiche  
Professional tecnico-commerciale  
Specialista tecnico-commerciale
  - 2 Specialista di attività (legale, organizzazione,  
amministrazione, ecc.)  
Analista contabilità/amministr./finanz.
  - 3 Addetto analisi ed elaborazione dati att. varie  
(sist. inf. Pers./org., ecc.)  
Tecnico commerciale
  - 4 Addetto contabilità  
Addetto compiti ammin.
  - 5 Addetto serv. gen./centro servizi  
Supporto segretariale
  - 6

Allegato 8/14.

COMPARTO FINANZIARIO E ASSICURATIVO

- Responsabile Rami attività
- 1 Professional Attività specialistiche (amministrazione,  
assicurativa, finanza, tesoreria, legale, controllo  
gestione, sistemi informativi, ecc.)  
Specialista (assicurativo, gestione Fondi patrimoniali,  
incassi/pagamenti, tesoreria, finanziamenti MLT,
  - 2 finanza di progetto, crediti, ecc.)  
Specialista Attività (amministrazione, investimenti,  
gestione patrimoniale, personale/organizzazione,  
sistemi informativi, ecc.)  
Analisti contabilità/amministrazione/finanza/fidi e  
bilanci/riscontri e regolamenti
  - 3 Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie  
(sistemi informativi, personale/organizzazione, ecc.)  
Addetto intermediazione mobiliare e amministrazione  
titoli, gestione Fondi patrimoniali,  
assunzione/liquidazione, ecc.  
Addetto attività amministrative (contabilità, finanze,
  - 4 back-office amministrativo, assicurazioni, ecc.)  
Addetto gestione incassi/crediti  
Addetto compiti amministrativi
  - 5 Addetto servizi generali/centro servizi  
Supporto segretariale
  - 6

Allegato 8/15.

#### STRUTTURE CORPORATE

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

Allegato 8/16.

#### SERVIZI

- 1 Resp. Rami di attività  
Resp. Gestione Servizi  
Resp. Esercizio  
Specialista Settori Tecnici
- 2 Specialista Gestione Contratti e Commerciale  
Specialista Attività Immobiliari  
Specialista Impianti tecnici  
Specialista Servizi  
Tecnico Appalti e Contabilità lavori
- 3 Tecnico Impianti e Manutenzione  
Tecnico di Laboratorio  
Tecnico Servizi  
Assistente Lavori
- 4 Coordinatore Operativo  
Operatore Specialista di Manutenzione  
Addetto attività di supporto operativo
- 5 Operatore di manutenzione  
Supporto segretariale
- 6

Con specifico riferimento ai lavoratori dipendenti dalle aziende dei settori lubrificanti e GPL di cui all'allegato 1) del CCNL, fermo restando che agli stessi continuerà ad applicarsi la particolare normativa contrattuale, nonché il sistema classificatorio attualmente in vigore, le parti concordano quanto segue:

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A) Contribuzioni.

1) Le aliquote di contribuzione paritetica dovute a FONCHIM, a decorrere dall'1.1.01 sono elevate dall'1,06% all'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

2) Gli incrementi di contribuzione previsti al punto precedente, validi per tutti i lavoratori e le imprese rappresentati nell'allegato 1) del CCNL anche iscritti ad altri Fondi contrattuali, si applicano fino a concorrenza del limite di esenzione fiscale vigente per il lavoratore.

B) Contratti a termine.

1) A decorrere dal luglio 2000 i diritti e gli obblighi previsti dall'allegato 1) del vigente CCNL in materia di previdenza complementare sono estesi ai rapporti di lavoro con CFL, contratto d'apprendistato e contratto a tempo determinato, di durata continuativa superiore a 6 mesi.

2) Diritti e obblighi si applicano dal momento del superamento del periodo di prova.

C) Documentazione e informativa in materia di previdenza complementare.

Le imprese sono obbligate a portare a conoscenza di tutti i lavoratori le informazioni con finalità conoscitive e di diffusione messe a disposizione da FONCHIM o altro Fondo contrattuale chiuso applicabile.

D) Una tantum.

Nell'ambito delle misure finalizzate ad incentivare la previdenza complementare viene stabilita la somma 'una tantum' di cui alla tabella seguente da erogare ai lavoratori in forza e con diritto ad un trattamento economico nel mese di luglio 2000 secondo le condizioni, modalità e tempi di seguito previsti.

DESTINAZIONE DELL'UNA TANTUM

1) Ai lavoratori iscritti, al luglio 2000, a FONCHIM ovvero a un Fondo di previdenza complementare contrattuale chiuso, la somma 'una tantum' sarà erogata con la retribuzione di luglio 2000 e versata direttamente al relativo Fondo.

2) Per i lavoratori che aderissero a FONCHIM o ad altro Fondo contrattuale chiuso, nel periodo luglio/dicembre 2000, la somma 'una tantum' sarà direttamente versata al relativo Fondo con il 1° versamento utile successivo all'adesione.

3) Ai lavoratori non iscritti a FONCHIM, o non iscritti ad altro Fondo di previdenza contrattuale chiuso, la somma 'una tantum', da assoggettare in questo caso all'ordinario regime contributivo e fiscale, sarà erogata con la retribuzione del mese di dicembre 2000.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'UNA TANTUM

a) L'una tantum sarà erogata anche nel caso in cui il trattamento economico riguardi solo parte del mese di luglio.

b) L'una tantum spetta anche nei casi in cui il trattamento economico sia a carico di un Istituto assicuratore - INPS o INAIL - per le causali relative a malattia, maternità, infortunio sul lavoro e malattia

professionale.

c) Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time l'importo dell'una tantum sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro svolto.

d) Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo luglio/dicembre 2000 ai lavoratori non iscritti a FONCHIM, ovvero ad altro Fondo contrattuale chiuso, l'una tantum sarà erogata con le competenze di fine rapporto.

E)

Gli importi 'una tantum' previsti dal presente accordo sono comprensivi dei riflessi sui diversi istituti di retribuzione diretta e indiretta, d'origine legale o contrattuale e sono altresì esclusi dalla base di computo del TFR.

F) Adeguamento normative contrattuali e statutarie.

FEDERCHIMICA e FILCEA, FLERICA, UILCEM, s'impegnano a compiere le azioni necessarie affinché le norme statutarie e regolamentari sull'associazione a FONCHIM o ad altro Fondo contrattuale chiuso applicabile, nonché le norme previste dai CCNL dei settori aderenti a FONCHIM, prevedano modalità applicative coerenti con le innovazioni introdotte con il presente rinnovo contrattuale. In particolare tali modalità dovranno prevedere idonei periodi di quiescenza per i lavoratori iscritti a seguito di contratto a termine.

#### MINIMI CONTRATTUALI E UNA TANTUM

Si riportano di seguito i valori dell'una tantum e degli incrementi di minimi contrattuali decorrenti dall'1.1.00 e dall'1.1.01:

livelli	una tantum	minimi 1.1.00	minimi 1.1.01	totale biennio
Q1	144.000	66.000	44.000	110.000
Q2	129.000	59.000	40.000	99.000
A	117.000	54.000	36.000	90.000
B	108.000	50.000	33.000	83.000
C	96.000	44.000	29.000	73.000
D	91.000	42.000	28.000	70.000
E	81.000	37.000	25.000	62.000
F	75.000	35.000	23.000	58.000
G	72.000	33.000	22.000	55.000
H	66.000	31.000	20.000	51.000
I	60.000	28.000	18.000	46.000

Le parti, con riferimento alle tematiche evidenziate dalle OO.SS. durante gli incontri sul nuovo piano classificatorio riguardanti i lavoratori della 5a area inquadrati in cat. 5.1 delle raffinerie AGIP Petroli di Gela e Priolo ex contratto chimico, convengono che le stesse formeranno oggetto di verifica congiunta in specifici incontri in sede aziendale tra AGIP Petroli e RSU, assistite dalle strutture territoriali, entro il 30 marzo p.v.

Roma, 1 febbraio 2000