

## **Testo unico 11 dicembre 2000**

### *\* Premessa \**

Tra Asiep, assistita da Confindustria, e Filcea/Cgil, Flerica/Cisl, Uilcem/Uil si è concordato, per la stampa del CCNL 23 luglio 1998, un percorso innovativo, in un contesto di rinnovo contrattuale del tutto specifico, convenendo di procedere alla stampa, dopo aver realizzato l'obiettivo di definire il nuovo impinato classificatorio unificato per le due aree contrattuali del Petrolio Privato e dell'Energia Eni.

In occasione del rinnovo biennale della parte economica del CCNL, con l'accordo 1.2.2000, e con il successivo del 22.5.2000, si è pertanto realizzato un momento significativo della strategia di unificazione contrattuale, che andrà a completarsi definitivamente con il prossimo rinnovo.

Poiché per le restanti parti normative restano in vigore rispettivamente il CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 ed il CCNL Energia Eni 29 novembre 1994, nel presente testo di stampa si è provveduto ad inserire le modifiche introdotte nei vari istituti successivamente alle date di stipula dei due CCNL.

(...)

Le Parti stipulanti, infine, riconfermano la volontà comune di proseguire senza interruzioni nel progetto, delineato in occasione del rinnovo del CCNL 23.7.1998, di realizzare una regolamentazione unica complessiva per l'intero Settore, a decorrere dall'1.1.2002.

Roma, 11 dicembre 2000

### *\* Accordo 23 luglio 1998 \**

per il rinnovo del CCNL 3 giugno 1994 per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di cogenerazione, di lavorazione, distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose) e per gli addetti all'industria di produzione di olii lubrificanti, di imbottigliamento e di distribuzione di G.P.L.

e per il rinnovo del CCNL 29 novembre 1994 per gli addetti del settore energia ENI

*(Omissis)*

### *\* Sistema classificatorio \* (Accordi 1° febbraio 2000 e 22 maggio 2000)*

#### **Classificazione del personale**

Il rapido sviluppo tecnologico e la globalizzazione dei mercati richiedono un'organizzazione del lavoro sempre più agile, flessibile ed articolata e meno gerarchizzata.

Centro del processo organizzativo è la risorsa umana ed il suo apporto per rispondere alle esigenze produttive nell'ambito della posizione organizzativa.

Per quanto sopra, le parti intendono realizzare un nuovo sistema classificatorio teso a cogliere, oltre agli aspetti oggettivi, anche i singoli apporti professionali nello svolgimento del proprio ruolo in un contesto organizzativo basato prevalentemente sui processi, su un elevato decentramento e delega di responsabilità. Il sistema mira a realizzare una costante armonizzazione tra l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle professionalità, consentendo di cogliere positivamente per le parti le evoluzioni determinanti per la competitività dell'impresa.

In questo senso il sistema, pur nel quadro di certezze di inquadramento tra professionalità omogenee, deve consentire lo sviluppo professionale attraverso l'arricchimento delle mansioni, la flessibilità delle prestazioni e l'apporto individuale.

In tale ottica, il sistema classificatorio deve conseguire un elevato grado di evoluzione di fronte ai cambiamenti e di stabilità rispetto al contesto organizzativo/gestionale apprezzando, nel contempo, l'apporto professionale anche del singolo, in un ambito di sviluppo dinamico e flessibile.

In tale ambito la formazione deve svolgere un ruolo fondamentale per la crescita delle capacità individuali e per lo sviluppo professionale all'interno del nuovo sistema classificatorio secondo le modalità che le parti dovranno concordare, valorizzando le capacità dei singoli in conformità alle evoluzioni del contesto produttivo e dell'organizzazione del lavoro.

Le parti, altresì, definiranno le modalità del confronto sull'organizzazione del lavoro e per verificare anche gli effetti che le evoluzioni potranno produrre sulle professionalità.

Il sistema prevede che i lavoratori saranno inquadrati in un'unica scala classificatoria, formata da cinque categorie, ognuna con un proprio minimo tabellare, nelle quali verranno inseriti ruoli di equivalente contenuto professionale.

L'inquadramento dei lavoratori sarà effettuato sulla base delle declaratorie che determinano, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti professionali indispensabili per l'inserimento dei lavoratori nella categoria stessa.

L'apprezzamento dei diversi apporti professionali, espresso attraverso la valutazione analitica e complessiva di fattori oggettivi e soggettivi, riconducibili a complessità, responsabilità, esperienza ed autonomia, determinerà in ogni categoria articolazioni retributive con un'adeguata scala parametrica.

Il sistema classificatorio dovrà salvaguardare la retribuzione globale individuale.

La fase di prima applicazione dovrà avvenire in un quadro di invarianza dei costi complessivi aziendali.

Per l'inserimento dei lavoratori nelle categorie verranno individuati ruoli professionali relativi alle seguenti aree di business:

- raffinazione, distribuzione, commercializzazione di prodotti petroliferi;
- esplorazione e produzione idrocarburi;
- vendita e trasporto gas;
- ingegneria, costruzione e perforazione;
- servizi finanziari, informatici e strutture corporate.

Le parti concordano che il nuovo sistema classificatorio entrerà in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2000.

Conseguentemente le parti concordano che a livello di aree di business, come sopra definite, verranno costituite Commissioni miste che entro il 31 ottobre 1998, definiranno i ruoli da inserire nelle singole categorie ed il numero di articolazioni retributive per categoria ed area di business. Concordano, inoltre, che entro il 28 febbraio 1999, individueranno i fattori specifici per area di business con la relativa descrizione. Successivamente le parti si incontreranno, congiuntamente alla Commissione nazionale sul sistema classificatorio, per un esame e verifica dei lavori delle Commissioni di area di business per il completamento del sistema, compreso l'assetto della struttura retributiva e le modalità del confronto tra aziende, R.S.U. ed Organizzazioni sindacali ai vari livelli.

Fino all'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio valgono i sistemi di inquadramento vigenti.

Entro il 1° settembre 1999, saranno assegnate ad ogni lavoratore la categoria e l'elemento retributivo.

#### *Nota a verbale*

Per i lavoratori di cui Allegato 1) del c.c.n.l. petrolio resta confermato il sistema classificatorio in vigore.

#### *Impianto classificatorio*

Con riferimento all'accordo 23 luglio 1998 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.

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

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

Le parti, alla luce delle considerazioni scaturite di confronto, concordano che l'apprezzamento di ciascun fattore del C.R.E.A. avvenga con l'individuazione di n. 14 elementi complessivi, e cioè con n. 3 elementi ciascuno per quanto riguarda la complessità e la responsabilità e n. 4 elementi ciascuno per quanto riguarda esperienza ed autonomia.

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

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

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

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

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

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

L'inquadramento nelle categorie è regolamentato dall'art. 2103 cod. civ.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'impianto complessivo del nuovo sistema classificatorio è riportato nelle tabelle seguenti.

#### Trattamenti retributivi

	<i>Categoria</i>	<i>Livello</i>			
<i>C.R.E.A.</i>	<i>Importo</i>				
<i>minimi</i>	<i>Importo</i>				
<i>C.R.E.A.</i>	<i>Indennità di</i>				
<i>funzione</i>	<i>Totale</i>				
1 <sup>a</sup>	5°	3.450.000	600.000	250.000	4.300.000
	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
2 <sup>a</sup>	4°	3.130.000	360.000	-	3.490.000
	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	

3 <sup>a</sup>	4°	2.835.000	320.000	-	3.155.000
	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 <sup>a</sup>	4°	2.500.000	280.000	-	2.780.000
	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
5 <sup>a</sup>	4°	2.200.000	240.000	-	2.440.000
	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 <sup>a</sup>	0	1.920.000	-	-	1.920.000

**Salario di ingresso Saipem**  
(Valido per tutti gli assunti dal 1° febbraio 2000, fino a tre anni di anzianità)

<i>Categoria</i>	<i>Minimo C.R.E.A.</i>	<i>Totale</i>	
5 <sup>a</sup>	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
6 <sup>a</sup>	1.641.600	-	1.641.600

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

Le modalità di definizione dei nuovi valori, i criteri di calcolo ed i meccanismi di assorbimento sono regolamentati di seguito:

A decorrere dal 1° gennaio 2000 inizierà l'applicazione del nuovo sistema classificatorio.

L'attribuzione delle categorie e dei livelli di C.R.E.A. avverrà per aggancio automatico come previsto dalle tabelle allegate.

Nei nuovi livelli salariali confluiranno i vecchi minimi tabellari, i valori dell'indennità di contingenza e dell'E.d.r. opportunamente riproporzionato su 14 mensilità.

La differenza dell'importo derivante dalla somma dei tre istituti sopra menzionati, nonché dell'indennità di funzione per i quadri, ed 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° gennaio 2000 trasformate in E.a.r. per 14 mensilità, non valido a nessun effetto contrattuale, fatta eccezione per il t.f.r. e per l'indennità sostitutiva del preavviso.

Agli assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato dopo tale data, gli E.a.r. - 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 dal 1° gennaio 2002, cesserà la corresponsione degli E.a.r. che pertanto resteranno definitivamente acquisiti per il solo personale in forza alla data di rinnovo del c.c.n.l.

Con l'entrata in vigore del suddetto c.c.n.l. 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

altresi riconosciuto, al momento dell'assunzione, un trattamento retributivo aggiuntivo di uno scatto anticipato.

Si conferma che nelle realtà aziendali che attualmente erogano il premio di produzione per i lavoratori con C.f.I. valgono le stesse modalità di corresponsione dell'E.a.r. previste per le altre tipologie contrattuali.

Analogamente, nessuna corresponsione di E.a.r. è prevista per i C.f.I. 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 C.f.I. in corso. Alla scadenza, in tale realtà, si procederà come segue:

a) Ai lavoratori in C.f.I. che vengano confermati a tempo indeterminato entro l'entrata in vigore del nuovo contratto unificato previsto a decorrere dal 1° gennaio 2002 verrà attribuito l'E.a.r. della categoria di competenza alla data di conferma.

b) I lavoratori in C.f.I. 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% ed il trattamento aggiuntivo di uno scatto anticipato alla data di conferma.

#### 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° gennaio 2000 i diversi sistemi classificatori del c.c.n.I. petrolio privato e del c.c.n.I. energia ENI saranno unificati.

I precedenti livelli di inquadramento saranno, con l'aggancio automatico previsto dalle apposite tabelle allegate, convertiti in corrispondenti categorie d'inquadramento e livelli di C.R.E.A.

#### *Norma transitoria*

Nel periodo intercorrente tra la suddetta data e l'inquadramento nelle nuove categorie resteranno in vigore, come norma transitoria, le modalità di inquadramento dei precedenti cc.cc.nn.II., 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 E.a.r. precedentemente calcolate sarà pertanto adeguato a quello corrispondente al nuovo livello di inquadramento.

2) Con la stessa decorrenza 1° gennaio 2000 gli aumenti periodici di anzianità, che andranno a maturazione a partire dalla suddetta data, saranno unificati secondo i valori indicati nella seguente tabella:

#### Aumenti periodici di anzianità

<i>Categoria</i>	<i>Importo</i>
1 <sup>a</sup>	48.300
2 <sup>a</sup>	43.450
3 <sup>a</sup>	40.600
4 <sup>a</sup>	36.300
5 <sup>a</sup>	31.900
6 <sup>a</sup>	27.555

Non si procederà ad alcun conguaglio per gli aumenti periodici di 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 secondo biennio del c.c.n.I. i nuovi minimi tabellari unificati di retribuzione mensile saranno incrementati come segue:

<i>Categoria</i>	<i>Dal 1° gennaio 2000</i>	<i>Dal 1° gennaio 2001</i>
------------------	----------------------------	----------------------------

1 <sup>a</sup>	64.800	43.200
2 <sup>a</sup>	55.200	36.800
3 <sup>a</sup>	51.000	34.000
4 <sup>a</sup>	47.700	31.800
5 <sup>a</sup>	37.200	24.800
6 <sup>a</sup>	28.800	19.200

Conseguentemente i trattamenti retributivi risultano i seguenti:

Trattamenti retributivi dal 1° gennaio 2000

<i>C.R.E.A.</i>	<i>Categoria</i>	<i>Livello</i>	<i>Importo</i>	<i>Importo</i>	<i>Importo</i>	<i>Importo</i>
<i>minimi</i>	<i>Importo</i>					
<i>C.R.E.A.</i>	<i>Indennità</i>					
<i>di funzione</i>	<i>Totale</i>					
1 <sup>a</sup>	5°	3.514.800	600.000	250.000	4.364.800	
	4°	3.514.800	480.000	250.000	4.244.800	
	3°	3.514.800	360.000	250.000	4.124.800	
	2°	3.514.800	240.000	250.000	4.004.800	
	1°	3.514.800	120.000	250.000	3.884.800	
2 <sup>a</sup>	4°	3.185.200	360.000	-	3.542.200	
	3°	3.185.200	270.000	-	3.455.200	
	2°	3.185.200	180.000	-	3.365.200	
	1°	3.185.200	90.000	-	3.275.200	
3 <sup>a</sup>	4°	2.886.000	320.000	-	3.206.000	
	3°	2.886.000	240.000	-	3.126.000	
	2°	2.886.000	160.000	-	3.046.000	
	1°	2.886.000	80.000	-	2.966.000	
4 <sup>a</sup>	4°	2.547.700	280.000	-	2.827.700	
	3°	2.547.700	210.000	-	2.757.700	
	2°	2.547.700	140.000	-	2.687.700	
	1°	2.547.700	70.000	-	2.617.700	
5 <sup>a</sup>	4°	2.237.200	240.000	-	2.477.200	
	3°	2.237.200	180.000	-	2.417.200	
	2°	2.237.200	120.000	-	2.357.200	
	1°	2.237.200	60.000	-	2.297.200	
	0	2.237.200	-	-	2.237.200	
6 <sup>a</sup>	0	1.948.800	-	-	1.948.800	

Trattamenti retributivi dal 1° gennaio 2001

<i>C.R.E.A.</i>	<i>Categoria</i>	<i>Livello</i>	<i>Importo</i>	<i>Importo</i>	<i>Importo</i>	<i>Importo</i>
<i>minimi</i>	<i>Importo</i>					
<i>C.R.E.A.</i>	<i>Indennità</i>	<i>di funzione</i>	<i>Totale</i>			
1 <sup>a</sup>	5°	3.558.000	600.000	250.000	4.408.000	
	4°	3.558.000	480.000	250.000	4.288.000	
	3°	3.558.000	360.000	250.000	4.168.000	
	2°	3.558.000	240.000	250.000	4.048.000	

	1°	3.558.000	120.000	250.000	3.928.000
2 <sup>a</sup>	4°	3.222.000	360.000	-	3.582.000
	3°	3.222.000	270.000	-	3.492.000
	2°	3.222.000	180.000	-	3.402.000
	1°	3.222.000	90.000 -	3.312.000	
3 <sup>a</sup>	4°	3.920.000	320.000	-	3.240.000
	3°	3.920.000	240.000	-	3.160.000
	2°	3.920.000	160.000	-	3.080.000
	1°	3.920.000	80.000 -	3.000.000	
4 <sup>a</sup>	4°	3.579.500	280.000	-	2.859.500
	3°	3.579.500	210.000	-	2.789.500
	2°	3.579.500	140.000	-	2.719.500
	1°	3.579.500	70.000 -	2.649.500	
5 <sup>a</sup>	4°	2.262.000	240.000	-	2.502.000
	3°	2.262.000	180.000	-	2.442.000
	2°	2.262.000	120.000	-	2.382.000
	1°	2.262.000	60.000 -	2.322.000	
	0	2.262.000	-	-	2.262.000
6 <sup>a</sup>	0	1.968.000	-	-	1.968.000

Schema di aggancio automatico  
c.c.n.l. petrolio privato

<i>Livelli</i>	<i>Categoria</i>	<i>C.R.E.A.</i>
12°q	1 <sup>a</sup>	3
11°q	1 <sup>a</sup>	2
10°q	1 <sup>a</sup>	1
10°	2 <sup>a</sup>	2
9°	3 <sup>a</sup>	2
8°	3 <sup>a</sup>	1
7°	4 <sup>a</sup>	3
6°	4 <sup>a</sup>	2
5°	4 <sup>a</sup>	1
4°	5 <sup>a</sup>	3
3°	5 <sup>a</sup>	2
2°	5 <sup>a</sup>	0
1°	6 <sup>a</sup>	0

Schema di aggancio automatico  
Settori Agip petroli; ENI divisione Agip; Snam; Enidata

<i>Aree/Livelli</i>	<i>Categoria</i>	<i>C.R.E.A.</i>
5.4q	1 <sup>a</sup>	3
5.3q	1 <sup>a</sup>	2
5.2q	1 <sup>a</sup>	1
5.2	2 <sup>a</sup>	2
5.1	2 <sup>a</sup>	1
4.2	3 <sup>a</sup>	2
4.1	3 <sup>a</sup>	1
3.3	4 <sup>a</sup>	3

3.2	4 <sup>a</sup>	2
3.1	4 <sup>a</sup>	1
2.2	5 <sup>a</sup>	3
2.1	5 <sup>a</sup>	2
1.2	5 <sup>a</sup>	0
1.1	6 <sup>a</sup>	0

Schema di aggancio automatico  
Settore Snamprogetti

<i>Aree/Livelli</i>	<i>Categoria</i>	<i>C.R.E.A.</i>
1.1q	1 <sup>a</sup>	3
1.2q	1 <sup>a</sup>	2
1.3-2.1q	2 <sup>a</sup>	2
2.2	2 <sup>a</sup>	1
2.3	3 <sup>a</sup>	1
2.4-3.1	4 <sup>a</sup>	2
3.2	5 <sup>a</sup>	3
3.3	5 <sup>a</sup>	2
4.1	5 <sup>a</sup>	0
4.2	6 <sup>a</sup>	0

Schema di aggancio automatico  
(Settore Saipem)

<i>Aree/Livelli</i>	<i>Categoria</i>	<i>C.R.E.A.</i>
5.3q	1 <sup>a</sup>	3
5.2q	1 <sup>a</sup>	2
5.1q	1 <sup>a</sup>	1
5.1	2 <sup>a</sup>	1
4.2	3 <sup>a</sup>	2
4.1	3 <sup>a</sup>	1
3.3	4 <sup>a</sup>	3
3.2	4 <sup>a</sup>	2
3.1	4 <sup>a</sup>	1
2.2	5 <sup>a</sup>	2
2.1	5 <sup>a</sup>	1
1.2	5 <sup>a</sup>	0
1.1	6 <sup>a</sup>	0

Schema di aggancio automatico  
(Settori: ENI, Sofid)

<i>Aree/Livelli</i>	<i>Categoria</i>	<i>C.R.E.A.</i>
5.3q	1 <sup>a</sup>	3
5.2q	1 <sup>a</sup>	2
5.1	2 <sup>a</sup>	2
4.2	3 <sup>a</sup>	2
4.1	3 <sup>a</sup>	1
3.3	4 <sup>a</sup>	3
3.2	4 <sup>a</sup>	2
3.1	4 <sup>a</sup>	1



2.2	5 <sup>a</sup>	3
2.1	5 <sup>a</sup>	2
1.2	5 <sup>a</sup>	0
1.1	6 <sup>a</sup>	0

### Applicazione temporale

Con decorrenza 1° marzo 2001 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 C.R.E.A.

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 novembre 2000.

Con decorrenza 1° marzo 2001 si procederà all'applicazione del C.R.E.A. semplificato (vedi scheda allegata 1).

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 C.R.E.A. superiore esclusivamente a quelle situazioni meritevoli di apprezzamento.

Entro il 30 ottobre 2000 viene previsto un apposito incontro tra azienda e R.S.U./OO.SS. territoriali finalizzato alla valutazione congiunta dei criteri applicativi e degli effetti del nuovo inquadramento e dell'apprezzamento del C.R.E.A. semplificato.

Per i casi ritenuti dai lavoratori di inadeguata attribuzione dell'inquadramento e dell'apprezzamento del C.R.E.A., è previsto, nel periodo precedente all'effettiva decorrenza, un esame congiunto tra le R.S.U./OO.SS. territoriali e l'azienda.

Con decorrenza 1° gennaio 2002 il sistema sarà completato con l'applicazione integrale del C.R.E.A., sulla base del sistema analitico complessivo.

Dal confronto tra il livello di C.R.E.A. così definito e quello precedente potranno verificarsi i seguenti casi:

- a) livello C.R.E.A. corrispondente a quello già attribuito;
- b) livello C.R.E.A. 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 C.R.E.A.

Nel caso di livello C.R.E.A. inferiore a quello già attribuito il lavoratore manterrà il livello di C.R.E.A. precedentemente attribuito.

Le comunicazioni individuali sull'attribuzione del C.R.E.A. dovranno avvenire entro il 31 ottobre 2001.

Entro il 30 settembre 2001 viene previsto un apposito incontro tra azienda e R.S.U./OO.SS. territoriali finalizzato alla valutazione congiunta dei criteri applicativi e degli effetti dell'apprezzamento del C.R.E.A.

Per i casi ritenuti dai lavoratori di inadeguato apprezzamento del C.R.E.A., è previsto, nel periodo precedente all'effettiva decorrenza, un esame congiunto tra le R.S.U./OO.SS. territoriali e l'azienda.

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

A fine di rendere omogeneo e trasparente il processo di comunicazione individuale, le parti convengono che l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale verrà formalizzato con apposito documento (vedi schede allegate 2 e 2 bis) anche nel corso di C.R.E.A. semplificato (vedi scheda allegata 1). 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 ed il positivo consolidamento e sviluppo dell'area contrattuale.

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

#### Linee-guida di prima applicazione

Nel passaggio dal sistema precedente al nuovo impianto classificatorio si sono presentate varie problematiche che hanno richiesto soluzioni specifiche.

L'esigenza fondamentale di dare certezza di riferimento al momento del passaggio tra i due sistemi è stata risolta dalle parti concordando il meccanismo dell'aggancio automatico tra aree, categorie e livelli dei precedenti contratti e categorie e livelli di C.R.E.A. del nuovo sistema.

Per l'altro aspetto di cambiamento connesso alla diversa funzione dei profili tradizionali rispetto all'introduzione di ruoli, è concettualmente impossibile la ricerca di collegamenti diretti ed immediati.

Caratteristica primaria del nuovo impianto è infatti che i ruoli siano espressi in forma sintetica. Si tratta infatti di passare dalla logica di un profilo nel quale si andavano a riconoscere popolazioni ampie di lavoratori, all'individuazione dell'apporto professionale del singolo lavoratore attraverso l'apprezzamento del C.R.E.A.

L'esigenza di dover sintetizzare in poche parole chiave i ruoli, non si concilia con l'esigenza dell'identificazione immediata con le tradizionali denominazioni in uso nelle varie realtà aziendali. Ciò si è riscontrato in particolare nelle figure a contenuto specificamente professionale, ove le descrizioni analitiche rendevano più immediatamente evidenti le differenze tra i vari livelli classificatori.

Gli esempi di collegamento tra i nuovi ruoli identificati e le tradizionali terminologie adottate (vedi esempi successivi), che sono state utilizzate nella fase di definizione dell'impianto classificatorio, rappresentano un utile riferimento esemplificativo delle logiche seguite.

\* \* \*

Nell'applicazione del nuovo impianto classificatorio si è convenuto su un approccio graduale che si realizzerà in due fasi.

La prima con decorrenza 1° marzo 2001 riguarda l'inquadramento ed il C.R.E.A. semplificato.

La seconda con decorrenza 1° gennaio 2002 rappresenterà il completamento della fase di prima applicazione con l'apprezzamento del C.R.E.A. realizzato in forma integrale, sulla base del sistema analitico complessivo.

Per quanto concerne l'aspetto dell'inquadramento nelle categorie sulla base di declaratorie e ruoli, si può fare riferimento a metodiche ed esperienze già consolidate e che, a prescindere dagli aspetti specifici del nuovo impianto classificatorio, possono essere sostanzialmente considerate di tipo tradizionale.

A tale proposito si fa riferimento all'accordo 1° febbraio 2000 che prevede: i ruoli professionali hanno validità per l'intera area di business, a cui si riferiscono, prescindendo pertanto dal comparto specifico.

Appare quindi opportuno soffermarsi più dettagliatamente sull'aspetto dell'apprezzamento del C.R.E.A. ridotto.

Una corretta lettura di questa fase non può essere limitata alla gradualità tecnica nella costruzione dell'impianto, ma deve tenere conto delle implicazioni politiche che questo passaggio comporta.

L'impianto contrattuale ha già previsto anche per questo passaggio una specifica fase finalizzata ad una valutazione congiunta preventiva.

Appare comunque opportuna una lettura comune delle linee applicative dei principi già consolidati per renderne maggiormente prevedibili obiettivi ed aspettative.

Anche se si tratta di una fase sperimentale intermedia, le parti convergono sulla validità della scelta che la valutazione debba riguardare la generalità dei lavoratori, con la sola eccezione di coloro per i quali muterà l'inquadramento in conseguenza dell'applicazione del nuovo impianto contrattuale concordato in data 1° febbraio 2000.

Tale scelta, indubbiamente impegnativa sotto l'aspetto organizzativo, appare però necessaria se si vuole garantire che il grado di interiorizzazione del sistema sia veramente patrimonio comune di tutti i lavoratori.

Con riferimento a quanto previsto al punto 5), pag. 7, dell'accordo 1° febbraio 2000, si è provveduto alla formulazione della definizione dei 4 fattori del C.R.E.A. da utilizzare esclusivamente nella fase di applicazione del C.R.E.A. semplificato.

#### *Complessità*

Per "complessità" si intende il grado di variabilità degli eventi, di criticità delle scelte, di difficoltà delle azioni e dei compiti che il ruolo deve affrontare.

#### *Responsabilità*

Per "responsabilità" si intende l'impatto che le azioni e le decisioni richieste dal ruolo hanno sugli obiettivi e sui risultati dell'azienda e/o della funzione aziendale in cui il ruolo opera.

#### *Esperienza*

Per "esperienza" si intendono le abilità/competenze/conoscenze/capacità operative acquisite nello svolgimento delle attività e nel fronteggiare situazioni, sia nell'ambito specifico delle proprie competenze che in altre aree aziendali. Trattasi del patrimonio acquisito attraverso la concreta gestione di situazioni e tipologie specifiche che non si realizza con la sola permanenza nell'attività.

#### *Autonomia*

Per "autonomia" si intende il grado di esercizio del margine di discrezionalità nell'esplicazione concreta dei compiti specifici.

Si concretizza sia nell'esecuzione di compiti e responsabilità dirette, che nella formulazione di proposte di modalità esecutive, tecniche e metodi, procedure, programmi e piani.

Con riferimento all'attribuzione di un livello di C.R.E.A. superiore alle situazioni meritevoli di apprezzamento, previsto dall'accordo 1° febbraio 2000, con decorrenza 1° marzo 2001, si precisa quanto segue:

- il livello di C.R.E.A. derivante dall'aggancio automatico rappresenta convenzionalmente lo standard e pertanto, per ciascuno dei quattro fattori complessivi previsti, il riferimento allo standard stesso è rappresentato omogeneamente dal valore di cui sopra.

Esempio: categoria 4 - C.R.E.A. 2

#### *Standard*

Complessità	2
Responsabilità	2
Esperienza	2
Autonomia	2

L'attribuzione del livello di C.R.E.A. superiore avverrà pertanto allorchè almeno 3 dei fattori siano valutati superiori rispetto ai valori convenzionalmente assunti come standard.

E' intendimento comune delle parti che l'attribuzione di un livello di C.R.E.A. superiore alle situazioni meritevoli di apprezzamento potrà essere riconosciuto, anche nel periodo intercorrente tra il 1° marzo ed il 31 dicembre 2001, nelle situazioni di sostanziale cambiamento organizzativo.

Esempi di collegamento tra nuovi ruoli identificati e le tradizionali terminologie

Area di business: Ingegneria, perforazione, costruzione

Professional di disciplina ingegneristica

Professional di tecnologia di base

Lavoratore che, al massimo livello di conoscenza dei criteri e dei metodi di lavoro della disciplina specialistica/area tecnologica di appartenenza, assicura lo svolgimento delle attività anche operando su più progetti contemporaneamente, garantendo la qualità, i costi, i tempi e l'ottimizzazione delle soluzioni tecnologiche/tecniche da adottare.

In qualità di "job leader" pianifica, sviluppa e assicura le attività della propria disciplina/tecnologia, su un progetto di rilevante dimensione e complessità (valore economico, condizioni contrattuali, tecnologie utilizzate, ecc.) o più progetti caratterizzati da numerosi aspetti complessi, coordinando risorse.

Come massimo livello di conoscenza in discipline di importanza fondamentale per la società assicura la messa a punto di soluzioni innovative su aspetti tecnici rilevanti e complessi sia a livello di sistema che sui singoli progetti.

Specialista di disciplina ingegneristica

Specialista di tecnologie di base

Lavoratore che, in possesso della piena ed approfondita conoscenza degli standard, criteri, metodi e procedure della specializzazione/tecnologia di appartenenza, assicura l'esecuzione di attività di ingegneria specialistica o progettazione di processo che si caratterizzano per elevata complessità e necessità di approfondimento.

Esegue le attività assegnate in modo indipendente ed autonomo mantenendo gli opportuni rapporti interdisciplinari e contribuendo allo sviluppo di nuovi approcci per la risoluzione di problematiche tecniche non consuete e complesse, al fine di mantenere gli impegni concordati.

Riceve supervisione solo su obiettivi globali di progetto, problemi critici ed aspetti innovativi dell'attività.

Può svolgere ruolo di leader per la propria specializzazione/tecnologia su progetti di dimensione o complessità contenute anche coordinando risorse.

Tecnico progettista di disciplina ingegneristica

Tecnico progettista di tecnologie di base

Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche della specializzazione/tecnologia di appartenenza, assicura l'esecuzione delle attività assegnate anche provvedendo alla valutazione, selezione, adattamento di standard, criteri e tecniche di lavoro.

Esegue la maggior parte delle attività assegnate in modo indipendente anche contribuendo allo sviluppo di nuovi approcci sui problemi tecnici incontrati.

Esegue le attività, anche coordinando risorse, su parti o fasi di progetto per la specializzazione/tecnologia di base di competenza.

Riceve supervisione su obiettivi di progetto, aspetti critici e aspetti innovativi dell'attività.

Progettista di disciplina ingegneristica

Progettista di tecnologie di base

Lavoratore che, in possesso di conoscenze e competenze approfondite, applica tecniche di progettazione, standard, criteri e procedure nella esecuzione di attività ingegneristiche assegnate.

I compiti possono richiedere: elaborazione di bilanci materiali e termici, preparazione di specifiche, progettazione e selezione di sistemi e componenti, altre attività che richiedono la conoscenza dei principi e delle tecniche comunemente utilizzate nella specifica area della specializzazione.

Riceve indicazioni sugli obiettivi specifici dell'attività da svolgere e le attività vengono verificate da posizione di livello professionale superiore.

Area di business: Esplorazione e produzione idrocarburi

Professional di area tecnica

Lavoratore che detiene un "know-how" specialistico molto approfondito in un campo strategico, ovvero su un processo chiave o nell'ambito di un'area di ricerca; assume un ruolo innovativo nel campo di competenza, sviluppando il "know-how" metodologico o di processo e ricercando nuove e diverse soluzioni tecniche e tecnologiche. Alla elevata e consolidata competenza professionale specifica possono essere abbinate competenze di tipo pluridisciplinare unitamente ad una approfondita conoscenza dei macroprocessi aziendali. E' di riferimento per la soluzione di problematiche aziendali di interesse strategico e interviene come integratore su progetti multidisciplinari. Può esercitare, nell'ambito dell'attività di competenza, un coordinamento professionale su altre risorse.

Specialista di area tecnica

Lavoratore ad elevata specializzazione, ad indirizzo settoriale; interviene in aree ad alta tecnologia; la sua "expertise" è esercitata in un campo specifico ed opera per la razionalizzazione/miglioramento di processi esistenti. Alla elevata e consolidata competenza professionale specifica possono essere abbinate anche competenze di tipo pluridisciplinare sui processi di competenza. Può produrre nuove idee, rivolte al miglioramento dei processi

esistenti. Può esercitare, nell'ambito dell'attività di competenza, un coordinamento professionale su altre risorse.

### Valutazione complessiva della professionalità

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

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

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

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

Le parti, alla luce delle considerazioni scaturite dal confronto, concordano che l'apprezzamento di ciascun fattore del C.R.E.A. avvenga con l'individuazione di n. 14 elementi complessivi, e cioè con n. 3 elementi ciascuno per quanto riguarda la complessità e la responsabilità e n. 4 elementi ciascuno per quanto riguarda esperienza ed autonomia.

### Inquadramento

#### *Premessa*

Il nuovo impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche:

- numero ridotto di categorie;
- individuazione di ruoli professionali in forma sintetica;
- apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore (C.R.E.A.).

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

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

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

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

Appare quindi necessario precisare:

- gli elementi comunque denominati nella formulazione delle declaratorie hanno valenza oggettiva astratta e non soggettiva;
- il riferimento a fattori comuni tra declaratorie a C.R.E.A. non rappresenta pertanto una sovrapposizione. La funzione del C.R.E.A. è specificamente quella di apprezzare con valori puntuali gli ambiti che caratterizzano la declaratoria, sia per quanto riguarda gli aspetti oggettivi (complessità e responsabilità), che per quanto riguarda quelli soggettivi (esperienza e autonomia);
- in relazione alle caratteristiche delle singole categorie si precisa che per l'accesso alle stesse non è richiesta la presenza di tutte le caratteristiche indicate in declaratoria, ma è essenziale la presenza di quelle specifiche del singolo ruolo.

### Declaratorie

#### *Categoria 1*

Accedono a questa categoria i lavoratori a cui è attribuita la qualifica di quadro, ai sensi della legge n. 190/1985, che, in possesso di elevate conoscenze e competenze professionali maturate con lunga e consolidata esperienza anche interdisciplinare, esplicano con carattere continuativo ruoli gestionali o di tipo "Professional" di rilevante e fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

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

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

#### *Categoria 2*

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

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

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

#### *Categoria 3*

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

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

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

#### *Categoria 4*

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

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

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

#### *Categoria 5*

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

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

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

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

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

#### *Categoria 6*

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

La normativa suddetta non è applicabile ai C.f.I.

### Attività cantieristiche

#### *Categoria 5*

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

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

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

#### *Categoria 6*

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

### C.R.E.A. Indice degli elementi

#### *Elementi del fattore "complessità"*

1. Variabilità del contesto esterno
2. Innovazione
3. Definizione degli obiettivi
4. Definizione dei compiti
5. Difficoltà di esecuzione
6. Ampiezza di visione
7. "Problem solving"
8. Gestione operativa
9. Metodo
10. Sintesi
11. Analisi
12. Flessibilità organizzativa
13. Contesto operativo/organizzativo
14. Sistemi di relazioni
15. Relazioni interne/esterne
16. Collaborazione interfunzionale

#### *Elementi del fattore "responsabilità"*

1. Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente
2. Impatto sui risultati economici
3. Impatto sui processi/tecnologie

4. Sviluppo delle persone
5. Gestione persone
6. Coordinamento persone
7. Efficacia operativa
8. Qualità/esattezza dell'esecuzione
9. Tempestività dell'esecuzione
10. Programmazione e controllo
11. Presidio delle politiche aziendali
12. Discrezionalità decisionale
13. Discrezionalità propositiva

*Elementi del fattore "esperienza"*

1. Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici
2. Utilizzo di metodi e tecniche complesse
3. Utilizzo di tecniche e procedure operative
4. Esperienza generale aziendale
5. Esperienza interfunzionale
6. Esperienza nelle aree complementari
7. Gestione delle persone/gruppi
8. Gestione di relazioni complesse/negoziazione
9. Gestione di situazioni divergenti e conflittuali
10. Integrazione in gruppi di lavoro
11. Flessibilità
12. Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo
13. Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane
14. Programmazione/organizzazione di attività
15. Padronanza di modalità operative efficaci

*Elementi del fattore "autonomia"*

1. Capacità di innovazione
2. Iniziativa
3. Propositività operativa
4. Capacità decisionale
5. Individuazione di soluzioni operative
6. Accuratezza di esecuzione
7. Autonomia realizzativa
8. Valutazione dell'impatto economico
9. Sensibilità a costi/benefici
10. Conseguimento degli obiettivi
11. Raggiungimento dei risultati
12. Orientamento al compito
13. Definizione delle priorità
14. Capacità organizzativa
15. Tempestività delle azioni

Descrizione degli elementi

Complessità

*1. Variabilità contesto esterno*

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



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

## *2. Innovazione*

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

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

## *3. Definizione degli obiettivi*

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

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

## *4. Definizione dei compiti*

E' la complessità che il ruolo deve affrontare in ordine al differente livello di definizione dei compiti.

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

## *5. Difficoltà di esecuzione*

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

## *6. Ampiezza di visione*

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

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

## *7. "Problem solving"*

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

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

## *8. Gestione operativa*

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

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

## *9. Metodo*

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

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

#### *10. Sintesi*

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

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

#### *11. Analisi*

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

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

#### *12. Flessibilità organizzativa*

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

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

#### *13. Contesto operativo-organizzativo*

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

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

#### *14. Sistemi di relazioni*

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

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

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

#### *15. Relazioni interne/esterne*

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

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

#### *16. Collaborazione interfunzionale*

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

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

## Responsabilità

### *1. Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente*

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

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

### *2. Impatto sui risultati economici*

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

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

### *3. Impatto sui processi/tecnologie*

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

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

### *4. Sviluppo delle persone*

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

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

### *5. Gestione persone*

E' la responsabilità che il ruolo deve sostenere per la gestione di persone volta a conseguire gli obiettivi cui l'unità organizzativa o il gruppo di lavoro sono preposti.

Nell'organizzazione esistono ruoli che non devono gestire persone, altri che gestiscono un numero limitato di persone con compiti analoghi, altri che gestiscono gruppi significativi di persone con compiti fra loro abbastanza diversificati, altri ancora che devono gestire e coordinare molte persone che svolgono compiti diversificati.

### *6. Coordinamento persone*

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

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

### *7. Efficacia operativa*

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

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

#### *8. Qualità/esattezza dell'esecuzione*

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

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

#### *9. Tempestività dell'esecuzione*

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

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

#### *10. Programmazione e controllo*

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

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

#### *11. Presidio delle politiche aziendali*

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

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

#### *12. Discrezionalità decisionale*

E' la responsabilità di operare scelte fra alternative diverse assumendosi il rischio connesso, sia in contesti noti o riconducibili ad esperienze passate che in situazioni di incertezza, affrontando e risolvendo variazioni e criticità.

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

#### *13. Discrezionalità propositiva*

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

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

### Esperienza

#### *1. Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici*

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

Aggiornamento personale, svolgimento di studi, analisi di mercato, attività di "benchmarking" consentono di risolvere in modo originale problemi complessi legati alla propria

specializzazione (ad esempio attraverso l'elaborazione di teorie scientifiche, di modelli, di metodi di lavoro).

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

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

### *2. Utilizzo di metodi e tecniche complesse*

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

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

### *3. Utilizzo di tecniche e procedure operative*

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

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

### *4. Esperienza generale aziendale*

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

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

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

### *5. Esperienza interfunzionale*

E' l'esperienza in ambiti funzionali diversi dal proprio.

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

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

### *6. Esperienza nelle aree complementari*

E' l'esperienza in aree limitrofe alla propria attività.

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

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

### *7. Gestione delle persone/gruppi*

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

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

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

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

#### *8. Gestione di relazioni complesse/negoziazione*

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

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

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

#### *9. Gestione di situazioni divergenti e conflittuali*

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

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

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

In funzione del grado di conflittualità gestita (bassa, significativa, alta), la persona può sviluppare abilità di livello differente.

#### *10. Integrazione in gruppi di lavoro*

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

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

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

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

#### *11. Flessibilità*

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

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

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

#### *12. Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo*

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

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

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

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

#### *13. Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane*

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

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

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

#### *14. Programmazione/organizzazione di attività*

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

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

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

#### *15. Padronanza di modalità operative efficaci*

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

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

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

### Autonomia

#### *1. Capacità di innovazione*

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

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

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

#### *2. Iniziativa*

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

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

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

#### *3. Propositività operativa*

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

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

#### *4. Capacità decisionale*

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

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

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

#### *5. Individuazione di soluzioni operative*

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

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

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

#### *6. Accuratezza di esecuzione*

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

Significa comprensione del contesto lavorativo e della propria funzione all'interno dell'azienda, diligenza e serietà sul lavoro, attenzione agli impatti delle proprie azioni in particolare sui colleghi e sulla loro sicurezza.

#### *7. Autonomia realizzativa*

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

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

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

#### *8. Valutazione dell'impatto economico*

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

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

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

#### *9. Sensibilità a costi/benefici*

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

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



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

#### *10. Conseguimento degli obiettivi*

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

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

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

#### *11. Raggiungimento dei risultati*

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

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

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

#### *12. Orientamento al compito*

E' la capacità di eseguire correttamente i compiti assegnati.

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

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

#### *13. Definizione delle priorità*

E' la capacità di programmare in maniera sistematica obiettivi e compiti diversi, risolvendo situazioni conflittuali o potenzialmente divergenti nei tempi di realizzazione.

Implica la capacità di analizzare e correlare elementi di problemi diversi e complessi, la comprensione di variabili eterogenee, l'inquadramento delle attività in un orizzonte temporale anche di medio-lungo termine.

Significa saper individuare i problemi la cui soluzione è prioritaria, definire una schedulazione coerente del lavoro anche su temi di rilevante impatto per l'organizzazione, ricercare il consenso o acquisire le necessarie autorizzazioni sull'impostazione definita.

#### *14. Capacità organizzativa*

E' la capacità di programmare in modo efficiente le risorse (tecniche, economiche, umane) a propria disposizione.

Si riferisce alla capacità di definire compiti e obiettivi operativi, programmare tempi e sequenze, organizzare ed attivare sistemi di controllo, intervenire rapidamente sull'andamento delle attività seguite.

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

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

#### *15. Tempestività delle azioni*

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

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

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

#### Nota esplicativa

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

Determinazione del C.R.E.A.

Con l'obiettivo di non lasciare margini di indeterminazione, le parti ritengono che l'apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del C.R.E.A. vada definito sei mesi dopo l'attribuzione del nuovo inquadramento, con contestuale posizionamento al 1° livello di C.R.E.A.

Si conviene che il livello di C.R.E.A. sarà determinato dalla somma dei valori derivanti dall'apprezzamento dei singoli elementi dei 4 fattori (valori unitari variabili da 1 a 5 per la prima categoria e da 1 a 4 per le altre) diviso 14 (numero complessivo degli elementi). Qualora il risultato ottenuto non presenti nessuna parte decimale si assegna il livello di C.R.E.A. corrispondente al risultato stesso.

Qualora il risultato ottenuto, come sopra specificato, presenti una parte decimale superiore a 0,64, si conviene di arrotondare il risultato all'unità superiore con conseguente assegnazione del relativo C.R.E.A.

Si conviene altresì che il primo passaggio al livello C.R.E.A. superiore (rispetto a quello assegnato al 31 dicembre 2001) nell'ambito di ogni categoria avrà luogo quando il risultato ottenuto presenti una parte decimale superiore a 0,57.

#### Scheda per l'applicazione del C.R.E.A. semplificato (Allegato 1)

Cognome ..... Nome .....

	<i>Standard</i>	<i>Superiore</i>
Complessità	.....	.....
Responsabilità	.....	.....
Esperienza	.....	.....
Autonomia	.....	.....

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

Luogo ..... Data .....

#### Scheda per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale (C.R.E.A.) in caso di categoria con 5 livelli di C.R.E.A. (Allegato 2)

Area di business .....  
Comparto .....  
Categoria .....  
Ruolo .....  
Nome .....  
Cognome .....

1°    2°    3°    4°    5°

Complessità .....  
- .....

-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
Responsabilità	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
Esperienza	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
Autonomia	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....	.....

Diviso 14 = .....

Scheda per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale (C.R.E.A.)  
in caso di categoria con 4 livelli di C.R.E.A. (Allegato 2 bis)

Area di business .....

Comparto .....

Categoria .....

Ruolo .....

Nome .....

Cognome .....

	1°	2°	3°	4°
Complessità	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
Responsabilità	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
Esperienza	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
Autonomia	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....
-	.....	.....	.....	.....

Diviso 14 = .....

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

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

- Comparti:
- Raffinazione (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
  - Logistica GPL Lube (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
  - Commerciale (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
  - Cogenerazione/produzione di energia elettrica (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)

- Staff (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)

## 2. Area di business: Esplorazione e produzione idrocarburi

Comparti:

- Esplorazione/produzione idrocarburi (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Staff (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)

## 3. Area di business: Vendita e trasporto gas

Comparti:

- Rete (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Mercato (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Staff (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)

## 4. Area di business: Ingegneria, costruzione e perforazione

Comparti:

- Ingegneria (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Costruzione (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Perforazione (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Staff (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)

## 5. Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate

Comparti:

- Finanziario/assicurativo (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Società di servizi amministrativi (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Servizi informatici (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Servizi informatici staff (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Servizi SIECO (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Servizi Immobiliare Metanopoli (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)
- Strutture corporate (ruoli pag. ..., elementi C.R.E.A. pag. ...)

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

Comparto:

Raffinazione  
Ruoli

1<sup>a</sup> - Resp. settore produz./manut. - 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

2<sup>a</sup> - Tecnologo di processo - Tecnologo di manut./di ispezione - Capoturno di attività complesse di produzione

3<sup>a</sup> - Tecnico coordinamento lavori - Tecnico ispezione collaudi - Capoturno di raffineria - Consollista in turno di attività complesse di produzione - Tecnico laboratorio - Tecnico di ricerca - Tecnico sicurezza

4<sup>a</sup> - Assistente lavori - Operatore esercizio polifunzionale - Consollista/quadrista anche in turno - Specialista manutenzione - Analista analisi complesse

5<sup>a</sup> - Operatore di esercizio - Operatore di manutenzione - Analista di laboratorio

6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Logistica/GPL/LUBE  
Ruoli

1<sup>a</sup> Resp. base logistica (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<sup>a</sup> Supervisore attività tecnico-operative-fiscali Analista supply/lavorazioni

3<sup>a</sup> Addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, ecc. Tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in turno)

4<sup>a</sup> Addetto documentazione spedizioni/attività spedizioni GPL Coordinatore operativo deposito/GPL (anche in turno) Autista trasporto e consegna carburanti/aviorifornitore

5<sup>a</sup> Operatore deposito/oleodotto

6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Commerciale  
Ruoli

1<sup>a</sup> Resp. settore attività (sviluppo/marketing/princing, pianificazione, costruzione/manutenzione ecc.) Resp. area rete/extrarete Professional attività specialistiche (sviluppo, marketing, pianificazione, ecc.)

2<sup>a</sup> Promotore sviluppo rete Promotore vendite rete/extrarete Specialista attività commerciali Tecnologo di costruzione/manutenzione P.V.

3<sup>a</sup> Addetto attività commerciali Venditore rete/extrarete Tecnico costruzione/manutenzione P.V.

4<sup>a</sup> Addetto attività amministrative (contabilità ecc.)

5<sup>a</sup> -

6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Cogenerazione/produzione energia elettrica  
Ruoli

1<sup>a</sup> - Resp. produz./manut. - Professional attività specialist. (processo, manut.)

- 2<sup>a</sup> - Tecnologo di processo/manutenzione - Capoturno di attività complesse di produzione
- 3<sup>a</sup> - Tecnico coordinamento lavori - Capoturno - Consollista in turno di attività complesse di produzione - Tecnico sicurezza
- 4<sup>a</sup> - Assistente lavori - Operatore esercizio polifunzionale - Consollista/quadrante anche in turno - Specialista manutenzione
- 5<sup>a</sup> - Operatore di esercizio - Operatore di manutenzione
- 6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Staff  
Ruoli

- 1<sup>a</sup> Resp. settore attività/attività specialistiche (approvv. beni e servizi, contabilità, controllo di gestione ecc.) Professional attività specialistiche (legale, organizz., controllo di gestione, bilanci, sistemi informativi ecc.)
- 2<sup>a</sup> Coordinatore/specialista contabilità Esperto/specialista attività (legale, organizz., controllo di gestione, approvv. beni e servizi, ecc.)
- 3<sup>a</sup> Analista contabile/contabile polivalente Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie
- 4<sup>a</sup> Addetto attività amministrative (contabilità, ecc.)
- 5<sup>a</sup> Addetto compiti amministrativi Addetto servizi generali/centro servizi Supporto segretariale
- 6<sup>a</sup> -

*Area di business: Esplorazione e produzione idrocarburi*

Esplorazione e produzione idrocarburi  
Ruoli

	<i>Cat.</i>	<i>Posizione</i>
Linea	1 <sup>a</sup>	Technical leader progetti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ecc.)
Linea		Resp. ingegneria del petrolio di distretto
Linea		Professional di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, ecc.)
Linea		Resp. unità di produzione
Linea		Resp. servizi di manutenzione
Staff		Resp. amministrazione e controllo di distretto
Staff		Professional di area staff (controllo di gestione, approvvigionamenti, HSE, ecc.)
Linea	2 <sup>a</sup>	Specialista di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, ecc.)
Linea		Supervisor perforazione e completamenti
Linea		Specialista controllo impianti
Linea		Capo centrale
Staff		Specialista di area staff (controllo di gestione approvvigionamenti, HSE, ecc.)

Linea	3 <sup>a</sup>	Tecn. progettazione
Linea		Tecn. ingegneria area pozzo
Linea		Ass. lavori
Linea		Tecn. di laboratorio
Linea		Assistente wire-line
Linea		Assistente cantieri di area pozzo
Linea		Ass. servizi di manutenzione
Linea		Capo squadra produzione
Staff		Tecn. sicurezza
Staff		Add. controllo gestione
Linea	4 <sup>a</sup>	Op. sala controllo
Linea		Operatore di laboratorio
Linea		Add. squadra wire line
Linea		Op. quadrista caldaie
Linea		Operatore di produzione (esercizio e manutenzione)
Linea		Add. elaborazione dati (geologia, giacimenti, ecc.)
Staff		Add. elaborazione dati
Linea	5 <sup>a</sup>	Op. di centrale (esercizio)
Linea		Add. squadra manutenzione e montaggio
Linea		Add. trattamento e caricamento dati (geologia, giacimenti, ecc.)
Staff		Supporto segretariale
Staff		Conducente automezzi
Staff		Add. trattamento e caricamento dati
	6 <sup>a</sup>	-

*Area di business: Vendita e trasporto gas*

Comparto:

Rete  
Ruoli

1 <sup>a</sup>	Capo centro 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 <sup>a</sup>	Esperto settori operativi Esperto settori tecnici specialistici
3 <sup>a</sup>	Tecnico operativo Tecnico settori specialistici Tecnico realizzazioni (lavori/servitù)
4 <sup>a</sup>	Coordinatore di specializzazione Specialista polifunzionale di impianto (elettro/meccanico/strumentale) Operatore specialista di manutenzione e di linea
5 <sup>a</sup>	Operatore polivalente Addetto di centro
6 <sup>a</sup>	-

*Area di business: Vendita e trasporto gas*

Comparto:

Mercato  
Ruoli

- 1<sup>a</sup> Responsabile attività commerciali specialistiche (mkt-tariffe-contratti)  
Responsabile attività commerciali operative/programmi di vendita e controllo
- 2<sup>a</sup> Esperto settori commerciali (mkt-tariffe)  
Esperto commerciale/attività di vendita
- 3<sup>a</sup> Addetto settori commerciali
- 4<sup>a</sup> -
- 5<sup>a</sup> -
- 6<sup>a</sup> -

*Area di business: Vendita e trasporto gas*

Comparto:

Staff  
Ruoli

- 1<sup>a</sup> Responsabile settori attività (approvv. materiali/servizi, ecc.)  
Resp. attiv. specialistiche (amm./finanz./sist. inform./ecc.)  
Professional (controllo gestione/legale/sicur./sind./ecc.)
- 2<sup>a</sup> Specialista di attività  
(mat., servizi, amministr., finanza, invest., gestione patrim., pers./org., sistemi inf., ecc.)
- 3<sup>a</sup> Analista contabilità/amministr./finanz.  
Addetto analisi ed elaborazione dati att. varie (sist. inform./pers.-org., ecc.)
- 4<sup>a</sup> Addetto contabilità  
Addetto materiali
- 5<sup>a</sup> Addetto compiti amministrativi  
Addetto serv. generali/centro servizi  
Supporto segretariale
- 6<sup>a</sup> -

*Area di business: Ingegneria, costruzione e perforazione*

Ingegneria, costruzione e perforazione  
Ruoli

I = Ingegneria  
P = Perforazione  
C = Costruzioni  
S = Staff

*Cat. Posizione*



I	1 <sup>a</sup>	Responsabile settore di attività ingegneria
C/I		Responsabile settore di attività costruzione
S/I		Responsabile settore di attività acquisti
S/I		Responsabile settore di attività appalti
S/I		Responsabile settore di attività logistica
S/I		Responsabile settore di attività qualità
S/I		Responsabile settore di attività sicurezza
I		Responsabile settore di attività ricerca
P		Responsabile settore di attività area superintendent drilling
P		Responsabile settore di attività drilling eng. supt.
S		Responsabile settore di attività manutenzione area business
C		Responsabile settore di attività cantieri/superintendent
S		Responsabile settore di attività personale e organizzazione
S		Responsabile settore di attività amministrazione e finanza
S		Responsabile settore di attività information technology
S		Responsabile settore di attività legale
S		Responsabile settore di attività pianificazione strategica
C/I		Responsabile di progetto
I		Responsabile ingegneria di progetto/processo
S/I		Responsabile approvvigionamenti di progetto
I		Responsabile avviamento complessi di impianti
S/I		Resident manager
C/I		Construction manager
I		Responsabile commessa/e di offerta
I		Professional attività specialistiche (discipline ingegneristiche)
I		Professional attività specialistiche (tecnologie di base)
S/I		Professional attività specialistiche (project control)
S		Professional attività specialistiche (personale e organizzazione)
S		Professional attività specialistiche (amministrazione e finanza)
S	2 <sup>a</sup>	Specialista di attività (manut. di area)
S/I		Specialista di attività (preventivi)
I		Specialista di attività (discipline ingegneristiche)
I		Specialista di attività (tecnologie di base)
S/I		Specialista di attività (qualità)
S/I		Specialista di attività (sicurezza)
S/I		Specialista di attività (a.c.q. logist. trasp. controllo costi)
S/I		Specialista di attività (programmazione)
I		Specialista di attività (controllo qualità forniture)
S		Specialista di attività (personale e organizzazione)
S		Specialista di attività (amministrazione e finanza)
S		Specialista di attività (information technology)
S		Specialista di attività (legale)
C/I		Deputy superintendent
S/I		Gestore contratto appalto
PCI		Supervisore lavori
P		Capo sonda
I		Project engineer
S	3 <sup>a</sup>	Addetto amministrazione e gestione personale/ammin. e finanza
S/I		Tecnico di programmazione/controllo costi
P/C/S		Tecnico manutenzione
S/I		Acquisitore beni e servizi
S/I		Expediter/inspector
I		Tecnico progettista discipline ingegn./tecnologie di base
S/I		Tecnico laboratorio
C/P/I		Assistente di cantiere/sonda/fase
C/P		Tecnico elettronico
S	4 <sup>a</sup>	Addetto contabile
C/P		Capo squadra (saldatura/lavori meccanici/lavori elettrici, collaudi, NDT)

I		Progettista di disciplina ingegner./tecnologie di base
C/P/I		Addetto supervisione lavori cantiere/sonda/fase
P		Capo perforatore
P		Elettromeccanico
S	5 <sup>a</sup>	Supporto segretariale
C		Collaudore
C		Saldatore montatore
C		Tubista/carpentiere
P		Perforatore
P		Pontista
C		Operat. side boom
C		Op. mezz. mov. terra
C/P		Meccanico/elettricista
C		Operatore passo
C	6 <sup>a</sup>	Trattorista traino
C/P		Aiutante di cantiere, aiuto perforatore

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

Comparto:

Comparto finanziario ed assicurativo  
Ruoli

1<sup>a</sup> Responsabile rami attività Professional attività specialistiche (amministrazione, assicurativa, finanza, tesoreria, legale, controllo gestione, sistemi informativi, ecc.)

2<sup>a</sup> Specialista (assicurativo, gestione fondi patrimoniali, incassi/pagamenti, tesoreria, finanziamenti MLT, finanza di progetto, crediti, ecc.) Specialista attività (amministrazione, investimenti, gestione patrimoniale, personale/organizzazione, sistemi informativi, ecc.)

3<sup>a</sup> Analisti contabilità/amministrazione/finanza/fidi e bilanci/riscontri e regolamenti Addetto analisi ed elaborazione dati attività varie (sistemi informativi, personale/organizzazione, ecc.) Addetto intermediazione mobiliare ed amministrazione titoli, gestione fondi patrimoniali, assunzione/liquidazione, ecc.

4<sup>a</sup> Addetto attività amministrative (contabilità, finanze, back-office amministrativo, assicurazioni, ecc.) Addetto gestione incassi/crediti

5<sup>a</sup> Addetto compiti amministrativi Addetto servizi generali/centro servizi Supporto segretariale

6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Società di servizi amministrativi  
Ruoli

1<sup>a</sup> Resp. sett. attività (Resp. processo contabilità fornitori, contabilità clienti, contabilità generale, ecc.) Resp. attività specialistica (sicurezza, leader processi e sistemi, ecc.) Professional (resp. interfaccia, clienti, ecc.)

2<sup>a</sup> Coordinatore di processo operativo (settore di contabilità fornitori, contabilità patrimoniale, ecc.) Specialista di processo/attività (processi operativi e attività di staff)

- 3<sup>a</sup> Analista di processo operativo Analista di attività di staff
- 4<sup>a</sup> Addetto di processo operativo Addetto di attività di staff
- 5<sup>a</sup> Supporto segretariale Addetto compiti ammin. di supporto
- 6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Servizi informatici  
Ruoli

- 1<sup>a</sup> Resp. unità Program manager Cons. strategico Project manager Cons. tecnol. inform.  
Professional analisi funzionali
- 2<sup>a</sup> Cons. area applicativa Spec. archit. applicativa Spec. di analisi funzionali Specialista archit.  
sistemi
- 3<sup>a</sup> Data administrator Analista tecnico/funzionale Sistemista tecnico Tecnico CED
- 4<sup>a</sup> Addetto programmi ed analisi
- 5<sup>a</sup> Addetto procedure utente
- 6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Servizi informatici staff  
Ruoli

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

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

Comparto:

Servizi SIECO  
Ruoli

- 1<sup>a</sup> Resp. rami di attività Resp. gestione servizi Resp. esercizio
- 2<sup>a</sup> Specialista settori tecnici Specialista gestione contratti e commerciale Specialista attività immobiliari Specialista impianti tecnici Specialista servizi
- 3<sup>a</sup> Tecnico appalti e contabilità lavori Tecnico impianti e manutenzione Tecnico di laboratorio  
Tecnico servizi
- 4<sup>a</sup> Assistente lavori Coordinatore operativo Operatore specialista di manutenzione
- 5<sup>a</sup> Addetto attività di supporto operativo Operatore di manutenzione Supporto segretariale
- 6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Servizi Immobiliare Metanopoli  
Ruoli

- 1<sup>a</sup> Resp. rami di attività Resp. gestione servizi Resp. esercizio
- 2<sup>a</sup> Specialista settori tecnici Specialista gestione contratti e commerciale Specialista attività immobiliari Specialista impianti tecnici Specialista servizi
- 3<sup>a</sup> Tecnico appalti e contabilità lavori Tecnico impianti e manutenzione Tecnico di laboratorio  
Tecnico servizi
- 4<sup>a</sup> Assistente lavori Coordinatore operativo Operatore specialista di manutenzione
- 5<sup>a</sup> Addetto attività di supporto operativo Operatore di manutenzione Supporto segretariale
- 6<sup>a</sup> -

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

Comparto:

Strutture corporate  
Ruoli

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

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

## Elementi C.R.E.A.

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

Comparto: raffinazione

	<i>Complessità</i>	<i>Responsabilità</i>	<i>Esperienza</i>	<i>Autonomia</i>
1 <sup>a</sup> complesse/ negoziatore	Innovazione Capacità decisionale	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Gestione di relazioni	
	Definizione degli obiettivi Valutazione dell'impatto economico	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienza generale aziendale	
modelli specialistici	Ampiezza di visione Capacità di innovazione	Sviluppo delle persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e	
umane	Conseguimento degli obiettivi	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/		
2 <sup>a</sup> tecniche teoriche e pratiche e modelli gestionali	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di	
umane	Definizione delle priorità	Valutazione dell'impatto economico		
	Metodo	Programmazione e controllo	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/	
umane	Definizione delle priorità			
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Gestione delle persone/gruppi	
	Raggiungimento dei risultati			
negoziatore	Gestione di relazioni complesse/ Capacità organizzativa			
3 <sup>a</sup> complementari	Definizione dei compiti Individuazione di soluzioni operative	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Esperienza nelle aree	
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Adeguamento/ Raggiungimento dei risultati	
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo				
	"Problem solving"	Programmazione e controllo	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	
Iniziativa				
organizzazione di attività	Programmazione/ Capacità organizzativa			
4 <sup>a</sup> tecniche complesse	Gestione operativa Individuazione di soluzioni operative	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e	
	Contesto operativo/organizzativo	Efficacia operativa	Esperienza nelle aree complementari	
Autonomia realizzativa				
	Collaborazione interfunzionale	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/ Tempestività delle azioni	
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo				
	Integrazione in gruppi di lavoro	Orientamento al compito		
5 <sup>a</sup> procedure operative	Difficoltà di esecuzione Accuratezza di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di tecniche e	
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/ Orientamento al compito	
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo				

organizzativo      Contesto operativo/  
 Tempestività dell'esecuzione      Integrazione in gruppi di lavoro      Propositività operativa

Padronanza di modalità operative efficaci      Tempestività delle azioni

*Area di business: Raffinazione, distribuzione, commercializzazione prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica*  
 Comparto: logistica GPL, Lube

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Esperienza  
 generale aziendale      Capacità decisionale

negoziiazione      Ampiezza di visione      Impatto sui risultati economici      Gestione di relazioni complesse/  
 Valutazione dell'impatto economico

gestione risorse tecniche/economiche/  
 umane      Sistemi di relazioni      Discrezionalità decisionale/Pianificazione/  
 Conseguimento degli obiettivi

Flessibilità      Capacità di innovazione

2<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Padronanza  
 di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Valutazione dell'impatto economico

tecnologie      Definizione degli obiettivi      Impatto sui processi/  
 negoziiazione      Gestione di relazioni complesse/  
 Raggiungimento dei risultati

esterne      Relazioni interne/  
 Gestione persone      Flessibilità      Definizione delle priorità

Esperienza interfunzionale/ Capacità decisionale

3<sup>a</sup>      "Problem solving"      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Utilizzo di metodi e tecniche  
 complesse      Individuazione di soluzioni operative

organizzativo      Contesto operativo/  
 costi/benefici      Efficacia operativa      Gestione di situazioni divergenti e conflittuali      Sensibilità a

organizzazione di attività      Relazioni interne/esterne      Programmazione e controllo      Programmazione/  
 Capacità organizzativa

Esperienza nelle aree complementari      Raggiungimento dei risultati

4<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Gestione di situazioni  
 divergenti e conflittuali      Autonomia realizzativa

organizzativo      Contesto operativo/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Efficacia operativa      Adeguamento/  
 Raggiungimento dei risultati

organizzazione di attività      Collaborazione interfunzionale      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Programmazione/  
 Tempestività delle azioni

Utilizzo di metodi e tecniche complesse      Individuazione di soluzioni operative

5<sup>a</sup>      Difficoltà di esecuzione      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Utilizzo di tecniche e  
 procedure operative      Accuratezza di esecuzione

Gestione operativa      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Orientamento al compito

Collaborazione interfunzionale      Tempestività dell'esecuzione      Padronanza di modalità  
operative efficaci      Tempestività delle azioni

Esperienza nelle aree complementari      Propositività

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

Comparto: commerciale

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Impatto sui risultati economici      Esperienza generale aziendale  
Capacità decisionale

negoziiazione      Definizione degli obiettivi      Sviluppo persone      Gestione di relazioni complesse/  
Valutazione dell'impatto economico

gestione risorse tecniche/economiche/  
umane      Sistemi di relazioni      Discrezionalità decisionale      Pianificazione/  
Conseguimento degli obiettivi

innovazione      Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità di

2<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Impatto sui risultati economici      Gestione di relazioni  
complesse/  
negoziiazione      Valutazione dell'impatto economico

Innovazione      Discrezionalità decisionale      Flessibilità      Conseguimento degli obiettivi

tecniche/economiche/  
umane      Definizione degli obiettivi      Discrezionalità propositiva      Pianificazione/gestione risorse  
Definizione delle priorità

organizzativa      Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità

3<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Efficacia operativa      Gestione di situazioni divergenti e conflittuali  
Iniziativa

"Problem solving"      Presidio delle politiche aziendali      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Autonomia realizzativa

organizzazione di attività      Relazioni interne/esterne      Discrezionalità propositiva      Programmazione/  
Raggiungimento dei risultati

Utilizzo di metodi e tecniche complesse      Sensibilità a costi/benefici

4<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Tempestività delle azioni

organizzativo      Contesto operativo/  
costi/benefici      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Gestione di situazioni divergenti e conflittuali      Sensibilità a

organizzazione di attività      Collaborazione interfunzionale      Tempestività dell'esecuzione      Programmazione/  
Orientamento al compito

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Adeguamento/  
Propositività

5<sup>a</sup> - - - -  
 - - - -

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

Comparto: cogenerazione/produzione di energia elettrica

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Innovazione      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Gestione di relazioni  
 complesse/  
 negoziazione      Capacità decisionale

Definizione degli obiettivi      Impatto sui processi/tecnologie      Esperienza generale aziendale  
 Valutazione dell'impatto economico

Ampiezza di visione      Sviluppo delle persone      Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e  
 modelli specialistici      Capacità di innovazione

Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/  
 umane      Conseguimento degli obiettivi

2<sup>a</sup>      Definizione degli obiettivi      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Padronanza di  
 tecniche teoriche e pratiche e modelli gestionali      Valutazione dell'impatto economico

Metodo      Programmazione e controllo      Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/  
 umane      Definizione delle priorità

Relazioni interne/esterne      Discrezionalità propositiva      Gestione delle persone/gruppi  
 Raggiungimento dei risultati

Gestione di relazioni complesse/  
 negoziazione      Capacità organizzativa

3<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Esperienza nelle aree  
 complementari      Individuazione di soluzioni operative

Contesto operativo/organizzativo      Efficacia operativa      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Raggiungimento dei risultati

"Problem solving"      Programmazione e controllo      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
 Iniziativa

Programmazione/  
 organizzazione di attività      Capacità organizzativa

4<sup>a</sup>      Gestione operativa      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Utilizzo di metodi e  
 tecniche complesse      Individuazione di soluzioni operative

Contesto operativo/organizzativo      Efficacia operativa      Esperienza nelle aree complementari  
 Autonomia realizzativa

Collaborazione interfunzionale      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Tempestività delle azioni

Integrazione in gruppi di lavoro      Orientamento al compito

5<sup>a</sup>      Difficoltà di esecuzione      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Utilizzo di tecniche e  
 procedure operative      Accuratezza di esecuzione

Gestione operativa      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Orientamento al compito



organizzativo      Contesto operativo/  
 Tempestività dell'esecuzione      Integrazione in gruppi di lavoro      Propositività operativa

Padronanza di modalità operative efficaci      Tempestività delle azioni

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

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Definizione degli obiettivi      Impatto sui risultati economici      Esperienza generale aziendale  
 Capacità decisionale

complesse/  
 negoziazione      Ampiezza di visione      Sviluppo delle persone      Gestione di relazioni  
 Valutazione dell'impatto economico

gestione risorse tecniche/economiche/  
 umane      Sistemi di relazioni      Programmazione e controllo      Pianificazione/  
 Conseguimento degli obiettivi

Flessibilità      Capacità di innovazione

2<sup>a</sup>      Relazioni interne/esterne      Programmazione e controllo      Padronanza di tecniche teoriche e  
 pratiche e modelli specialistici      Capacità di innovazione

Ampiezza di visione      Presidio delle politiche aziendali      Esperienza interfunzionale  
 Raggiungimento dei risultati

tecniche/economiche/  
 umane      Flessibilità organizzativa      Discrezionalità propositiva      Pianificazione/gestione risorse  
 Definizione delle priorità

Gestione di relazioni complesse/negoziazione      Capacità organizzativa

3<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
 Iniziativa

"Problem solving"      Programmazione e controllo      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Autonomia realizzativa

organizzativo      Contesto operativo/  
 organizzazione di attività      Discrezionalità propositiva      Programmazione/  
 Raggiungimento dei risultati

Gestione di situazioni divergenti e conflittuali      Sensibilità ai costi/benefici

4<sup>a</sup>      Gestione operativa      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
 Orientamento al compito

organizzativo      Contesto operativo/  
 Qualità/esattezza dell'esecuzione      Integrazione in gruppi di lavoro      Sensibilità ai costi/benefici

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Collaborazione interfunzionale      Programmazione e controllo      Adeguamento/  
 Raggiungimento dei risultati

organizzazione di attività      Programmazione/  
 Autonomia realizzativa

5<sup>a</sup>      Difficoltà di esecuzione      Efficacia operativa      Utilizzo di tecniche e procedure operative  
 Propositività operativa

Gestione operativa      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Accuratezza di esecuzione

Collaborazione interfunzionale      Tempestività dell'esecuzione      Padronanza di modalità  
operative efficaci      Orientamento al compito

Integrazione in gruppi di lavoro      Tempestività delle azioni

*Area di business: Esplorazione/produzione idrocarburi*  
Comparto: esplorazione/produzione

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Definizione degli obiettivi      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Padronanza di  
tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità di innovazione

decisionale      Ampiezza di visione      Sviluppo delle persone      Esperienza generale aziendale      Capacità

negoziazione      Flessibilità organizzativa      Discrezionalità decisionale      Gestione di relazioni complesse/  
Conseguimento degli obiettivi

umane      Definizione delle priorità      Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/

2<sup>a</sup>      Definizione degli obiettivi      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Padronanza di  
tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità di innovazione

decisionale      Ampiezza di visione      Impatto sui risultati economici      Esperienza interfunzionale      Capacità

economico      Flessibilità organizzativa      Gestione persone      Flessibilità      Valutazione dell'impatto

umane      Capacità organizzativa      Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/

3<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Utilizzo di metodi e  
tecniche complesse      Iniziativa

tecnologie      "Problem solving"      Impatto sui processi/  
Esperienze nelle aree complementari      Individuazione di soluzioni operative

organizzativo      Contesto operativo/  
Programmazione e controllo      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Sensibilità a costi/benefici

organizzazione di attività      Programmazione/  
Capacità organizzativa

4<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente      Utilizzo di metodi e  
tecniche complesse      Propositività operativa

"Problem solving"      Efficacia operativa      Esperienza nelle aree complementari  
Individuazione di soluzioni operative

organizzativo      Contesto operativo/  
Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Raggiungimento dei risultati

organizzazione di attività      Programmazione/  
Tempestività delle azioni

5<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione    Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente    Utilizzo di tecniche e  
procedure operative    Propositività operativa

Gestione operativa    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Esperienza nelle aree complementari  
Accuratezza di esecuzione

Analisi    Tempestività dell'esecuzione    Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Orientamento al compito

Padronanza di modalità operative efficaci    Tempestività delle azioni

*Area di business: Esplorazione/produzione idrocarburi*

Comparto: staff

*Complessità    Responsabilità    Esperienza    Autonomia*

1<sup>a</sup> Definizione degli obiettivi    Sviluppo persone    Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli  
specialistici    Capacità di innovazione

Flessibilità organizzativa    Programmazione e controllo    Esperienza generale aziendale  
Capacità decisionale

negoziatore    Sistemi di relazioni    Discrezionalità decisionale    Gestione di relazioni complesse/  
Conseguimento degli obiettivi

umane    Definizione delle priorità    Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/

2<sup>a</sup> Definizione dei compiti    Gestione persone    Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e  
modelli specialistici    Capacità di innovazione

Ampiezza di visione    Programmazione e controllo    Esperienza interfunzionale  
Raggiungimento dei risultati

negoziatore    Flessibilità organizzativa    Discrezionalità propositiva    Gestione di relazioni complesse/  
Definizione delle priorità

Flessibilità    Capacità organizzativa

3<sup>a</sup> Definizione dei compiti    Efficacia operativa    Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Iniziativa

Metodo    Programmazione e controllo    Esperienze nelle aree complementari  
Raggiungimento dei risultati

organizzativo    Contesto operativo/  
Discrezionalità propositiva    Integrazione in gruppi di lavoro    Definizione delle priorità

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Adeguamento/  
Capacità organizzativa

4<sup>a</sup> Definizione dei compiti    Efficacia operativa    Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Iniziativa

realizzativa    Sintesi    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Esperienza nelle aree complementari    Autonomia

organizzativo    Contesto operativo/  
Tempestività dell'esecuzione    Integrazione in gruppi di lavoro    Raggiungimento dei risultati

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Adeguamento/  
Tempestività delle azioni

5<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione Efficacia operativa Utilizzo di tecniche e procedure operative  
Propositività operativa

Analisi Qualità/esattezza dell'esecuzione Esperienza nelle aree complementari Accuratezza  
di esecuzione

Contesto operativo/  
organizzativo Tempestività dell'esecuzione Adeguamento/  
adattamento al cambiamento di contesto lavorativo Orientamento al compito

Padronanza di modalità operative efficaci Tempestività delle azioni

### *Area di business: Vendita e trasporto gas*

Comparto: rete

*Complessità Responsabilità Esperienza Autonomia*

1<sup>a</sup> Variabilità del contesto esterno Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente Esperienza  
generale aziendale Capacità decisionale

Definizione degli obiettivi Impatto sui risultati economici Gestione di relazioni complesse/  
negoziiazione Valutazione dell'impatto economico

Flessibilità organizzativa Presidio delle politiche aziendali Pianificazione/  
gestione risorse tecniche/economiche/ umane Definizione delle priorità

Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici  
Conseguimento degli obiettivi

2<sup>a</sup> Definizione dei compiti Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente Padronanza di  
tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici Capacità di innovazione

Metodo Impatto sui processi/  
tecnologie Pianificazione/  
gestione risorse tecniche/economiche/  
umane Raggiungimento dei risultati

Flessibilità organizzativa Discrezionalità propositiva Gestione di relazioni complesse/  
negoziiazione Definizione delle priorità

Flessibilità Valutazione dell'impatto economico

3<sup>a</sup> Definizione dei compiti Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente Esperienza nelle aree  
complementari Iniziativa

Sintesi Efficacia operativa Gestione delle persone/gruppi Autonomia realizzativa

Contesto operativo/  
organizzativo Discrezionalità propositiva Programmazione/  
organizzazione di attività Raggiungimento dei risultati

Utilizzo di metodi e tecniche complesse Individuazione di soluzioni operative

4<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente Utilizzo di metodi e  
tecniche complesse Individuazione di soluzioni operative

Analisi Efficacia operativa Esperienza nelle aree complementari Raggiungimento dei  
risultati

Contesto operativo/  
organizzativo Qualità/esattezza dell'esecuzione Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo Tempestività delle azioni

Programmazione/  
 organizzazione di attività Autonomia realizzativa  
 5<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente Utilizzo di tecniche e  
 procedure operative Propositività operativa  
 Gestione operativa Tempestività dell'esecuzione Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo Accuratezza di esecuzione  
 Collaborazione interfunzionale Qualità/esattezza dell'esecuzione Padronanza di modalità  
 operative efficaci Orientamento al compito  
 Esperienza nelle aree complementari Tempestività delle azioni

*Area di business: Vendita e trasporto gas*  
 Comparto: mercato

	<i>Complessità</i>	<i>Responsabilità</i>	<i>Esperienza</i>	<i>Autonomia</i>
1 <sup>a</sup> complesse/ negoziatore	Variabilità del contesto esterno Capacità decisionale	Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni	
	Definizione degli obiettivi	Presidio delle politiche aziendali	Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
	Sistemi di relazioni gestione risorse tecniche/economiche/ umane	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/ Conseguimento degli obiettivi	
		Esperienza generale aziendale	Capacità di innovazione	
2 <sup>a</sup> teoriche e pratiche	Variabilità del contesto esterno e modelli specialistici	Impatto sui risultati economici	Padronanza di tecniche	
	Definizione degli obiettivi Valutazione dell'impatto economico	Programmazione e controllo	Gestione di relazioni complesse/ negoziatore	
	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Flessibilità	Raggiungimento dei risultati
		Esperienza interfunzionale	Capacità organizzativa	
3 <sup>a</sup> Iniziativa	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	
	Metodo	Programmazione e controllo	Adeguamento/ Autonomia realizzativa	
	adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Discrezionalità propositiva	Programmazione/ Raggiungimento dei risultati	
		Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative	
4 <sup>a</sup>	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-

5<sup>a</sup> - - - -  
 - - - -

*Area di business: Vendita e trasporto gas*  
 Comparto: staff

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup> Definizione degli obiettivi      Impatto sui risultati economici      Padronanza di tecniche teoriche e  
 pratiche e modelli specialistici      Capacità decisionale

negoziiazione      Ampiezza di visione      Presidio delle politiche aziendali      Gestione di relazioni complesse/  
 Valutazione dell'impatto economico

tecniche/economiche/  
 umane      Sistemi di relazioni      Discrezionalità decisionale      Pianificazione/gestione risorse  
 Conseguimento degli obiettivi

*Flessibilità      Definizione delle priorità*

2<sup>a</sup> Definizione dei compiti      Programmazione e controllo      Padronanza di tecniche teoriche e  
 pratiche e modelli specialistici      Definizione delle priorità

Raggiungimento dei risultati      Flessibilità organizzativa      Presidio delle politiche aziendali      Esperienza interfunzionale

negoziiazione      Relazioni interne/esterne      Discrezionalità propositiva      Gestione di relazioni complesse/  
 Capacità organizzativa

umane      Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/  
 Valutazione dell'impatto economico

3<sup>a</sup> Definizione dei compiti      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
 Iniziativa

Metodo      Programmazione e controllo      Integrazione in gruppi di lavoro      Autonomia realizzativa

organizzativo      Contesto operativo/  
 Discrezionalità propositiva      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Raggiungimento dei risultati

organizzazione di attività      Programmazione/  
 Individuazione di soluzioni operative

4<sup>a</sup> Definizione dei compiti      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
 Individuazione di soluzioni operative

Orientamento al compito      Gestione operativa      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Integrazione in gruppi di lavoro

organizzativo      Contesto operativo/  
 Programmazione e controllo      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Raggiungimento dei risultati

*Esperienza nelle aree complementari      Autonomia realizzativa*

5<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione      Efficacia operativa      Utilizzo di tecniche e procedure operative  
 Accuratezza di esecuzione

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Gestione operativa      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
 Orientamento al compito

Collaborazione interfunzionale      Tempestività dell'esecuzione      Padronanza di modalità operative efficaci  
Tempestività delle azioni

Esperienza nelle aree complementari      Propositività operativa

*Area di business: Ingegneria, costruzione e perforazione*

Comparto: ingegneria

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Impatto sui risultati economici      Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità di innovazione

Ampiezza di visione      Impatto sui processi/tecnologie      Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/  
umane      Valutazione dell'impatto economico

Definizione degli obiettivi      Sviluppo delle persone      Esperienza generale aziendale      Capacità decisionale

Flessibilità      Conseguimento degli obiettivi

2<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Impatto sui risultati economici      Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità di innovazione

obiettivi      Ampiezza di visione      Impatto sui processi/tecnologie      Flessibilità      Conseguimento degli

Definizione degli obiettivi      Programmazione e controllo      Gestione di relazioni complesse/  
negoziiazione      Valutazione dell'impatto economico

Esperienza interfunzionale      Definizione delle priorità

3<sup>a</sup>      Contesto operativo/organizzativo      Discrezionalità propositiva      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Raggiungimento dei risultati

Definizione dei compiti      Efficacia operativa      Programmazione/  
organizzazione di attività      Sensibilità a costi/benefici

"Problem solving"      Programmazione e controllo      Integrazione in gruppi di lavoro  
Individuazione di soluzioni operative

Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Iniziativa

4<sup>a</sup>      Contesto operativo/  
organizzativo      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse      Tempestività delle azioni

Definizione dei compiti      Tempestività nell'esecuzione      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Orientamento al compito

"Problem solving"      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Programmazione/  
organizzazione di attività      Autonomia realizzativa

Integrazione in gruppi di lavoro      Propositività operativa

5<sup>a</sup>      Contesto operativo/  
organizzativo      Efficacia operativa      Utilizzo di tecniche e procedure operative      Accuratezza di esecuzione

Difficoltà di esecuzione      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Orientamento al compito

efficaci      Gestione operativa      Tempestività dell'esecuzione      Padronanza di modalità operative  
 Tempestività delle azioni

Integrazione in gruppi di lavoro      Propositività operativa

*Area di business: Ingegneria, costruzione e perforazione*  
 Comparto: costruzione

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente      Esperienza  
 generale aziendale      Capacità decisionale

negoziante      Definizione degli obiettivi      Impatto sui risultati economici      Gestione di relazioni complesse/  
 Valutazione dell'impatto economico

tecniche/economiche/  
 umane      Ampiezza di visione      Sviluppo delle persone      Pianificazione/gestione risorse  
 Conseguimento degli obiettivi

Flessibilità      Capacità di innovazione

2<sup>a</sup>      Variabilità del contesto esterno      Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente      Padronanza  
 di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici      Capacità organizzativa

priorità      Definizione degli obiettivi      Impatto sui processi/tecnologie      Flessibilità      Definizione delle

tecniche/economiche/  
 umane      Flessibilità organizzativa      Programmazione e controllo      Pianificazione/gestione risorse  
 Raggiungimento dei risultati

Esperienza interfunzionale      Conseguimento degli obiettivi

3<sup>a</sup>      Definizione dei compiti      Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente      Gestione delle  
 persone/gruppi      Autonomia realizzativa

organizzativo      Contesto operativo/  
 Impatto sui processi/tecnologie      Utilizzo di metodi e tecniche complesse      Individuazione di  
 soluzioni operative

organizzazione di attività      "Problem solving" Efficacia operativa      Programmazione/  
 Raggiungimento dei risultati

Esperienza nelle aree complementari      Capacità organizzativa

4<sup>a</sup>      Gestione operativa      Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente      Gestione delle  
 persone/gruppi      Orientamento al compito

Individuazione di soluzioni operative      Collaborazione interfunzionale      Coordinamento persone      Utilizzo di metodi e tecniche complesse

Contesto operativo/organizzativo      Efficacia operativa      Integrazione in gruppi di lavoro  
 Tempestività delle azioni

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Adeguatezza/  
 Propositività operativa

5<sup>a</sup>      Gestione operativa      Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente      Utilizzo di tecniche e  
 procedure operative      Orientamento al compito

operative efficaci      Contesto operativo/organizzativo      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Padronanza di modalità  
 Accuratezza di esecuzione



Difficoltà di esecuzione    Tempestività dell'esecuzione    Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Tempestività delle azioni

Integrazione in gruppi di lavoro    Propositività operativa

*Area di business: Ingegneria, costruzione e perforazione*

Comparto: perforazione

*Complessità    Responsabilità    Esperienza    Autonomia*

1<sup>a</sup>    Variabilità del contesto esterno    Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente    Esperienza  
 generale aziendale    Capacità decisionale

negoziiazione    Definizione degli obiettivi    Impatto sui risultati economici    Gestione di relazioni complesse/  
 Valutazione dell'impatto economico

tecniche/economiche/  
 umane    Sistemi di relazioni    Sviluppo delle persone    Pianificazione/gestione risorse  
 Conseguimento degli obiettivi

Flessibilità    Capacità di innovazione

2<sup>a</sup>    Metodo    Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente    Padronanza di tecniche teoriche e  
 pratiche e modelli specialistici    Capacità organizzativa

priorità    Definizione dei compiti    Impatto sui processi/tecnologie    Flessibilità    Definizione delle

tecniche/economiche/  
 umane    Flessibilità organizzativa    Gestione delle persone    Pianificazione/gestione risorse  
 Raggiungimento dei risultati

Esperienza interfunzionale    Conseguimento degli obiettivi

3<sup>a</sup>    Definizione dei compiti    Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente    Gestione delle  
 persone/gruppi    Autonomia realizzativa

organizzativo    Contesto operativo/  
 operative    Coordinamento persone    Utilizzo di metodi e tecniche complesse    Individuazione di soluzioni

organizzazione di attività    "Problem solving"    Efficacia operativa    Programmazione/  
 Raggiungimento dei risultati

Esperienza nelle aree complementari    Capacità organizzativa

4<sup>a</sup>    Gestione operativa    Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente    Gestione delle  
 persone/gruppi    Orientamento al compito

complesse    Collaborazione interfunzionale    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Utilizzo di metodi e tecniche  
 Individuazione di soluzioni operative

Contesto operativo/organizzativo    Efficacia operativa    Integrazione in gruppi di lavoro  
 Tempestività delle azioni

Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Propositività operativa

5<sup>a</sup>    Gestione operativa    Sicurezza persone e impianti e tutela ambiente    Utilizzo di tecniche e  
 procedure operative    Orientamento al compito

operative efficaci    Contesto operativo/organizzativo    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Padronanza di modalità  
 Accuratezza di esecuzione

Difficoltà di esecuzione    Tempestività dell'esecuzione    Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Tempestività delle azioni

Integrazione in gruppi di lavoro    Propositività operativa

*Area di business: Ingegneria, costruzione e perforazione*

Comparto: staff

*Complessità    Responsabilità    Esperienza    Autonomia*

1<sup>a</sup>    Ampiezza di visione    Presidio delle politiche aziendali    Esperienza generale aziendale  
Conseguimento degli obiettivi

Sistemi di relazioni    Discrezionalità decisionale/Pianificazione/  
gestione risorse tecniche/economiche/  
umane    Valutazione dell'impatto economico

Definizione degli obiettivi    Sviluppo delle persone    Gestione di relazioni complesse/negoziazione  
Capacità decisionale

Flessibilità    Capacità di innovazione

2<sup>a</sup>    Ampiezza di visione    Presidio delle politiche aziendali    Pianificazione/  
gestione risorse tecniche/economiche/  
umane    Capacità di innovazione

Flessibilità organizzativa    Impatto sui risultati economici    Flessibilità    Raggiungimento dei  
risultati

Relazioni interne/esterne    Discrezionalità propositiva    Gestione di relazioni complesse/  
negoziiazione    Definizione delle priorità

Esperienza interfunzionale/Valutazione dell'impatto economico

3<sup>a</sup>    Relazioni interne/esterne    Discrezionalità propositiva    Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Raggiungimento dei risultati

Definizione dei compiti    Efficacia operativa    Programmazione/  
organizzazione di attività    Iniziativa

"Problem solving"/Programmazione e controllo    Esperienza nelle aree complementari  
Individuazione di soluzioni operative

Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Sensibilità a costi/benefici

4<sup>a</sup>    Contesto operativo/  
organizzativo    Efficacia operativa    Utilizzo di metodi e tecniche complesse    Tempestività delle azioni

Definizione dei compiti    Tempestività dell'esecuzione    Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Raggiungimento dei risultati

"Problem solving"/Qualità/esattezza dell'esecuzione    Esperienza nelle aree complementari  
Individuazione di soluzioni operative

Integrazione in gruppi di lavoro    Propositività operativa

5<sup>a</sup>    Contesto operativo/organizzativo    Efficacia operativa    Utilizzo di tecniche e procedure  
operative    Accuratezza di esecuzione

Difficoltà di esecuzione    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Orientamento al compito

efficaci  
 Gestione operativa  
 Tempestività delle azioni

Tempestività dell'esecuzione

Padronanza di modalità operative

Integrazione in gruppi di lavoro  
 Propositività operativa

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

*Complessità    Responsabilità    Esperienza    Autonomia*

1<sup>a</sup>  
 Variabilità del contesto esterno  
 teoriche e pratiche e modelli specialistici

Impatto sui risultati economici  
 Capacità decisionale

Padronanza di tecniche

negoziiazione  
 Flessibilità organizzativa  
 Valutazione dell'impatto economico

Sviluppo delle persone

Gestione di relazioni complesse/

tecniche/economiche/  
 umane  
 Sistemi di relazioni  
 Conseguimento degli obiettivi

Presidio delle politiche aziendali

Pianificazione/gestione risorse

Flessibilità  
 Capacità di innovazione

2<sup>a</sup>  
 Definizione dei compiti  
 dell'impatto economico

Programmazione e controllo

Esperienza interfunzionale  
 Valutazione

negoziiazione  
 Metodo  
 Raggiungimento dei risultati

Presidio delle politiche aziendali

Gestione di relazioni complesse/

Flessibilità organizzativa  
 Discrezionalità decisionale  
 Flessibilità  
 Definizione delle priorità

Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/

umane  
 Capacità organizzative

3<sup>a</sup>  
 Metodo  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo

Efficacia operativa  
 Adeguamento/

Individuazione di soluzioni operative

organizzativo  
 realizzativa  
 Contesto operativo/  
 Programmazione e controllo

Gestione di situazioni divergenti e conflittuali

Autonomia

organizzazione di attività  
 Relazioni interne/esterne  
 Sensibilità a costi/benefici

Discrezionalità propositiva  
 Programmazione/

Esperienza nelle aree complementari  
 Iniziativa

4<sup>a</sup>  
 Gestione operativa  
 Propositività operativa

Qualità/esattezza dell'esecuzione

Esperienza nelle aree complementari

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo  
 Contesto operativo/organizzativo  
 Individuazione di soluzioni operative

Tempestività dell'esecuzione

Adeguamento/

organizzazione di attività  
 Collaborazione interfunzionale  
 Orientamento al compito

Efficacia operativa

Programmazione/

Gestione di situazioni divergenti e conflittuali  
 Autonomia realizzativa

5<sup>a</sup>  
 Difficoltà di esecuzione  
 Accuratezza di esecuzione

Efficacia operativa

Utilizzo di tecniche e procedure operative

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo  
 Contesto operativo/organizzativo  
 Orientamento al compito

Qualità/esattezza dell'esecuzione

Adeguamento/

operatrice efficaci  
 Tempestività delle azioni  
 Collaborazione interfunzionale

Tempestività dell'esecuzione

Padronanza di modalità

Esperienza nelle aree complementari

Propositività operativa

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

Comparto: società di servizi amministrativi

*Complessità    Responsabilità    Esperienza    Autonomia*

1<sup>a</sup> Definizione degli obiettivi    Impatto sui risultati economici    Padronanza di tecniche teoriche e  
pratiche e modelli specialistici    Capacità decisionale

negoziante    Ampiezza di visione    Sviluppo delle persone    Gestione di relazioni complesse/  
Valutazione dell'impatto economico

Sistemi di relazioni    Discrezionalità decisionale    Flessibilità    Conseguimento degli obiettivi

Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/

umane    Definizione delle priorità

2<sup>a</sup> Definizione dei compiti    Discrezionalità propositiva    Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e  
modelli specialistici    Capacità decisionale

Ampiezza di visione    Gestione delle persone    Esperienza interfunzionale  
dell'impatto economico    Valutazione

Relazioni interne/esterne    Programmazione e controllo    Gestione delle persone/gruppi  
Raggiungimento dei risultati

Flessibilità    Capacità organizzativa

3<sup>a</sup> Definizione dei compiti    Efficacia operativa    Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Individuazione di soluzioni operative

realizzativa    Metodo    Programmazione e controllo    Esperienza nelle aree complementari    Autonomia

organizzativo    Contesto operativo/  
Discrezionalità propositiva    Adeguamento/  
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Sensibilità a costi/benefici

organizzazione di attività    Programmazione/  
Raggiungimento dei risultati

4<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione    Efficacia operativa    Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
Individuazione di soluzioni operative

Gestione operativa    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Integrazione in gruppi di lavoro  
Autonomia realizzativa

adattamento di cambiamento del contesto lavorativo    Analisi    Tempestività dell'esecuzione    Adeguamento/  
Sensibilità a costi/benefici

organizzazione di attività    Programmazione/  
Orientamento al compito

5<sup>a</sup> Difficoltà di esecuzione    Efficacia operativa    Utilizzo di tecniche e procedure operative  
Accuratezza di esecuzione

Gestione operativa    Qualità/esattezza dell'esecuzione    Integrazione in gruppi di lavoro  
Sensibilità a costi/benefici

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo    Collaborazione interfunzionale    Tempestività dell'esecuzione    Adeguamento/  
Orientamento al compito

Padronanza di modalità operative efficaci    Tempestività delle azioni

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

Comparto: servizi informatici

	<i>Complessità</i>	<i>Responsabilità</i>	<i>Esperienza</i>	<i>Autonomia</i>
1 <sup>a</sup> complesse/ negoziatore economico	Variabilità del contesto esterno Capacità di innovazione		Impatto sui risultati economici	Gestione di relazioni
	Sistemi di relazioni	Sviluppo delle persone	Flessibilità	Valutazione dell'impatto
tecniche/economiche/ umane	Ampiezza di visione Conseguimento degli obiettivi	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/gestione risorse	
decisionali		Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici		Capacità
2 <sup>a</sup> pratiche e modelli specialistici	Definizione degli obiettivi Capacità di innovazione	Impatto sui processi/tecnologie	Padronanza di tecniche teoriche e	
	Variabilità del contesto esterno Raggiungimento dei risultati	Gestione persone	Gestione delle persone/gruppi	
negoziatore umane	Relazioni interne/esterne Definizione delle priorità	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/	
	Capacità organizzativa	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/		
3 <sup>a</sup> organizzativo	Contesto operativo/ Impatto sui processi/tecnologie	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Individuazione di soluzioni operative	
	"Problem solving" Raggiungimento dei risultati	Efficacia operativa	Esperienza nelle aree complementari	
costi/benefici	Relazioni interne/esterne	Discrezionalità propositiva	Integrazione in gruppi di lavoro	Sensibilità a
		Gestione di situazioni divergenti e conflittuali	Autonomia realizzativa	
4 <sup>a</sup> Individuazione di soluzioni operative	Gestione operativa	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	
	Difficoltà di esecuzione Autonomia realizzativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienza nelle aree complementari	
	Collaborazione interfunzionale Orientamento al compito	Discrezionalità decisionale	Integrazione in gruppi di lavoro	
organizzazione di attività	Programmazione/ Propositività operativa			
5 <sup>a</sup> Accuratezza di esecuzione	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	
adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/ Orientamento al compito	

Collaborazione interfunzionale      Tempestività dell'esecuzione      Padronanza di modalità operative efficaci  
 Tempestività delle azioni

Integrazione in gruppi di lavoro      Propositività operativa

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

*Complessità      Responsabilità      Esperienza      Autonomia*

1<sup>a</sup>      Definizione degli obiettivi      Sviluppo delle persone      Gestione di relazioni complesse/  
 negoziazione      Capacità di innovazione

Ampiezza di visione      Presidio delle politiche aziendali      Flessibilità      Valutazione  
 dell'impatto economico

Sistemi di relazioni      Discrezionalità decisionale/Pianificazione/gestione risorse  
 tecniche/economiche/  
 umane      Conseguimento degli obiettivi

Esperienza generale aziendale      Capacità decisionale

2<sup>a</sup>      Definizione degli obiettivi      Impatto sui risultati economici      Padronanza di tecniche teoriche e  
 pratiche e modelli specialistici      Capacità di innovazione

Metodo      Programmazione e controllo      Esperienza interfunzionale/Raggiungimento dei risultati

Relazioni interne/esterne      Discrezionalità propositiva      Gestione di relazioni complesse/  
 negoziazione      Capacità organizzativa

Gestione delle persone/gruppi      Definizione delle priorità

3<sup>a</sup>      Contesto operativo/  
 organizzativo      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse      Individuazione di soluzioni  
 operative

"Problem solving"      Programmazione e controllo      Esperienza interfunzionale/Raggiungimento dei  
 risultati

Relazioni interne/esterne      Discrezionalità propositiva      Integrazione in gruppi di lavoro      Sensibilità a  
 costi/benefici

Gestione di situazioni divergenti e conflittuali      Autonomia realizzativa

4<sup>a</sup>      Gestione operativa      Efficacia operativa      Utilizzo di metodi e tecniche complesse  
 Individuazione di soluzioni operative

Difficoltà di esecuzione      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Esperienza nelle aree complementari  
 Autonomia realizzativa

Contesto operativo/  
 organizzativo      Discrezionalità decisionale/Integrazione in gruppi di lavoro      Orientamento al compito

Programmazione/  
 organizzazione di attività      Propositività operativa

5<sup>a</sup>      Difficoltà di esecuzione      Efficacia operativa      Utilizzo di tecniche e procedure operative  
 Accuratezza di esecuzione

Contesto operativo/  
 organizzativo      Qualità/esattezza dell'esecuzione      Adeguamento/  
 adattamento al cambiamento del contesto lavorativo      Orientamento al compito

efficaci Gestione operativa Tempestività delle azioni Tempestività dell'esecuzione Padronanza di modalità operative

Integrazione in gruppi di lavoro Propositività operativa

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

*Complessità Responsabilità Esperienza Autonomia*

1<sup>a</sup> Variabilità del contesto esterno Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente Capacità decisionale

negoziante Definizione degli obiettivi Valutazione dell'impatto economico Impatto sui risultati economici Gestione di relazioni complesse/

tecniche/economiche/ umane Sistemi di relazioni Conseguimento degli obiettivi Discrezionalità decisionale Pianificazione/gestione risorse

Flessibilità Definizione delle priorità

2<sup>a</sup> tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici Innovazione Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente Padronanza di Capacità di innovazione

tecniche/economiche/ umane Ampiezza di visione Definizione delle priorità Programmazione e controllo Pianificazione/gestione risorse

Metodo Discrezionalità propositiva Gestione delle persone/gruppi Capacità organizzativa

Flessibilità Raggiungimento dei risultati

3<sup>a</sup> metodi e tecniche complesse Definizione dei compiti Iniziativa Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente Utilizzo di

organizzazione di attività "Problem solving" Efficacia operativa Programmazione/ Sensibilità a costi/benefici

complementari Contesto operativo/organizzativo Raggiungimento dei risultati Impatto sui processi/tecnologie Esperienza nelle aree

Gestione delle persone/gruppi Capacità organizzativa

4<sup>a</sup> metodi e tecniche complesse Definizione compiti complesse Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente Utilizzo di Propositività operativa

conflittuali Contesto operativo/organizzativo Orientamento al compito Efficacia operativa Gestione di situazioni divergenti e

organizzazione di attività Collaborazione interfunzionale Autonomia realizzativa Tempestività dell'esecuzione Programmazione/

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo Adegumento/ Individuazione di soluzioni operative

5<sup>a</sup> tecniche e procedure operative Gestione operativa Accuratezza di esecuzione Sicurezza delle persone e degli impianti e tutela dell'ambiente Utilizzo di

adattamento al cambiamento del contesto lavorativo Collaborazione interfunzionale Orientamento al compito Tempestività dell'esecuzione (staff) Adegumento/

efficaci Difficoltà di esecuzione Tempestività delle azioni Qualità/esattezza dell'esecuzione Padronanza di modalità operative

Efficacia operativa      Integrazione in gruppi di lavoro      Propositività operativa

*Area di business: Servizi finanziari, informatici e strutture corporate*  
 Comparto: servizi Immobiliare Metanopoli

	<i>Complessità</i>	<i>Responsabilità</i>	<i>Esperienza</i>	<i>Autonomia</i>
1 <sup>a</sup> Capacità decisionale	Definizione degli obiettivi	Impatto sui risultati economici		Esperienza generale aziendale
negoziante	Ampiezza di visione Valutazione dell'impatto economico	Presidio delle politiche aziendali		Gestione di relazioni complesse/
tecniche/economiche/ umane	Sistemi di relazioni Conseguimento degli obiettivi	Discrezionalità decisionale	Pianificazione/gestione risorse	
		Flessibilità	Definizione delle priorità	
2 <sup>a</sup> pratiche e modelli specialistici	Definizione dei compiti	Programmazione e controllo Definizione delle priorità		Padronanza di tecniche teoriche e
negoziante	Metodo	Impatto sui processi/tecnologie	Flessibilità	Raggiungimento dei risultati
umane	Relazioni interne/esterne Capacità organizzativa	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/	
	Capacità di innovazione	Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/		
3 <sup>a</sup> Autonomia realizzativa	Relazioni interne/esterne	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	
operative	Sintesi	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Individuazione di soluzioni
conflittuali	Contesto operativo/organizzativo Raggiungimento dei risultati	Discrezionalità propositiva	Gestione di situazioni divergenti e	
organizzazione di attività		Programmazione/ Definizione delle priorità		
4 <sup>a</sup>	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-
5 <sup>a</sup>	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-

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



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

Inquadramento settore SAIPEM - Accordo sindacale 1° febbraio 2000

Per i lavoratori del settore SAIPEM è prevista l'individuazione, per la 6<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> C.R.E.A. 0.

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

Agli stessi lavoratori, inoltre, non competerà il differenziale contributivo dello 0,68% ed il riconoscimento, al momento dell'assunzione a partire dal 1° gennaio 2002, del trattamento retributivo aggiuntivo di uno scatto anticipato.

#### Nota a verbale - Accordo sindacale 1° febbraio 2000

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 dicembre 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 (rinnovo intermedio).

#### Linee-guida per l'attribuzione dei premi di partecipazione/produttività per i lavoratori che prestino l'attività per periodi inferiori ai 12 mesi nell'arco dell'anno di riferimento - Accordo sindacale 1° febbraio 2000

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

#### Allegato - Accordo sindacale 1° febbraio 2000

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

#### Verbale di accordo

Il giorno 31 ottobre 2000 ASIEP e le Segreterie nazionali FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL hanno concordato quanto segue relativamente al completamento dell'impianto classificatorio, di cui agli accordi 1° febbraio 2000 e 22 maggio 2000:

- con riferimento all'allegato dell'accordo 1° febbraio 2000, a seguito della verifica effettuata, le parti hanno stabilito di aggiungere un comparto nell'ambito dell'area di business "downstream", che viene denominato "cogenerazione/produzione energia elettrica", individuando altresì i ruoli professionali e gli elementi del C.R.E.A. specifici (in allegato), funzionale alla valutazione complessiva della professionalità dei lavoratori del comparto sopra richiamato;

- conseguentemente, l'area di business assume la denominazione di "raffinazione, distribuzione, commercializzazione di prodotti petroliferi, cogenerazione/produzione di energia elettrica".

*\* Accordi sindacali dal 1995 al 2000 specifici delle aree \*  
c.c.n.l. petrolio privato e c.c.n.l. energia ENI*

Lettera ASIEP 2 febbraio 2000  
(*Omissis*)

#### Accordo sindacale 25 luglio 2000

Il giorno 25 luglio 2000 l'ASIEP e le Segreterie nazionali FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL in relazione a quanto stabilito nell'accordo del 1° febbraio 2000 in merito agli

ambiti applicativi delle norme in essere riguardanti la previdenza integrativa per i contratti a termine, hanno concordato quanto segue:

- a decorrere dal 1° gennaio 2001, i diritti e gli obblighi in materia di previdenza integrativa, di cui all'accordo 25 ottobre 1996 tra le aziende applicanti il c.c.n.l. energia e FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL (adesione al Fondo pensione Fondenergia), saranno estesi, su base volontaria, alle tipologie di rapporto di lavoro a termine (contratto di formazione e lavoro, contratto di apprendistato e contratto a tempo determinato), con durata continuativa superiore a sei mesi.

#### Turni notturni

A decorrere dal 1° gennaio 1996, in sostituzione dell'importo di lire 6.000 per ogni turno notturno, di cui agli artt. 8 e 22 del c.c.n.l. 3 giugno 1994, ai lavoratori interessati sarà corrisposto un importo pari al 6% della retribuzione di fatto per ogni ora effettivamente lavorata nel turno notturno.

Tale importo, che per i lavoratori di cui all'art. 22 si tradurrà in un corrispondente aumento della specifica maggiorazione già prevista per il turno notturno (dal 9% al 15%), per la sua intrinseca natura non fa parte della retribuzione ad alcun effetto ed assorbe ogni altro trattamento praticato aziendalmente allo stesso titolo.

#### Assistenza sanitaria integrativa

Le parti,

- confermata l'opportunità di realizzare una forma integrativa di assistenza sanitaria, con i requisiti di cui all'accordo sindacale del 3 giugno 1994;
  - rilevata la opportunità, in relazione alle limitate dimensioni del settore, di realizzare la suddetta assistenza sanitaria mediante l'adesione ad un fondo esterno già costituito;
  - ravvisata l'opportunità di una soluzione che consenta al lavoratore interessato la scelta tra più opzioni, ovviamente con prestazioni e costi crescenti;
  - considerata l'offerta acquisita sul mercato od altre eventualmente disponibili;
- danno mandato alla Commissione mista nazionale di cui al suddetto accordo di formulare proposte entro il 31 marzo 1996, per la stipula di una apposita Convenzione con il Fondo prescelto e per la definizione delle modalità di collegamento delle parti con il Fondo stesso.

*(Omissis)*

Verbale di accordo 12 novembre 1998

*(Omissis)*

Verbale di accordo 18 ottobre 1999

*(Omissis)*

Verbale di accordo 12 ottobre 2000

Il giorno 12 ottobre 2000, l'ASIEP e le Segreterie nazionali FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL hanno concordato quanto segue:

- con riferimento al percorso di unificazione contrattuale in atto, al fine di individuare soluzioni di medio termine in tema di Assistenza sanitaria integrativa, dando nel contempo un riferimento certo ai lavoratori, le parti convengono sull'opportunità di prorogare al 31 dicembre 2001 la Convenzione in atto con Assidim, relativa al personale ex c.c.n.l. petrolio privato.

*(Omissis)*

Accordo sindacale 25 ottobre 1996

In applicazione degli impegni previsti dal vigente contratto nazionale energia del 29 novembre 1994 in materia di previdenza complementare, il giorno 25 ottobre 1996 si sono incontrati le aziende interessate e FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCER-UIL,

preso atto

- della legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/1993 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;

hanno concordato

di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle aziende interessate mediante l'istituzione di un Fondo pensione complementare a capitalizzazione secondo quanto di seguito stabilito.

### *1. Natura e scopi del Fondo*

Il Fondo, costituito come Associazione riconosciuta e regolato dallo Statuto predisposto dalle parti stipulanti il presente accordo in ottemperanza del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni, fornirà prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

### *2. Soci del Fondo*

Al Fondo saranno associati:

- i lavoratori operai, Q.S., impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, regolato dal contratto di lavoro del settore energia, con le aziende stipulanti, i quali presentino domanda di associazione;
- le aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra.

Al Fondo potranno essere associati anche i lavoratori e le aziende i cui rapporti contrattuali siano regolati da contratti diversi da quello energia ma comunque stipulati dalle stesse Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, i cui settori vengono di seguito elencati:

- chimico;
- gomma plastica;
- petrolio privato (petrolio, lubrificanti e GPL);
- minero metallurgico.

Al Fondo potranno, inoltre, aderire anche i lavoratori e le rispettive aziende controllate dalle imprese associate al Fondo, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Potranno aderire al Fondo i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni del Fondo stesso.

L'associazione al Fondo di tali lavoratori e imprese, ferma restando la domanda di adesione del lavoratore, dovrà essere preventivamente concordata tra le Organizzazioni sindacali di riferimento e le aziende interessate ovvero le rispettive Organizzazioni imprenditoriali.

### *3. Organi del Fondo*

Il Fondo avrà i seguenti Organi:

- Assemblea;
- Consiglio di amministrazione;
- Presidente e Vicepresidente del Fondo;
- Collegio dei revisori dei conti.

La rappresentanza delle imprese e dei lavoratori sarà paritetica in tutti gli Organi.

La rappresentanza dei lavoratori nell'assemblea sarà costituita su base elettiva, secondo il regolamento elettorale, che sarà predisposto dalle parti stipulanti il presente accordo.

Le prime elezioni verranno indette raggiunto un numero minimo di 7.000 soci.

L'assemblea sarà formata da 40 rappresentanti, 20 dei quali in rappresentanza delle aziende associate e 20 eletti in rappresentanza di tutti i lavoratori soci.

L'assemblea eleggerà i componenti del Consiglio di amministrazione e i componenti del Collegio dei revisori dei conti. Il Presidente e il Vicepresidente del Fondo saranno eletti dal Consiglio di amministrazione.

Non è prevista la partecipazione concomitante all'assemblea ed al Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione del Fondo sarà costituito da 12 a 16 componenti, la metà in rappresentanza delle aziende associate e altrettanti in rappresentanza dei lavoratori.

Il Presidente ed il Vicepresidente del Fondo dovranno essere eletti rispettivamente e a turno tra i rappresentanti delle imprese e i rappresentanti dei lavoratori componenti il Consiglio di amministrazione.

Il Collegio dei revisori dei conti sarà composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, metà dei quali in rappresentanza delle aziende associate ed altrettanti in rappresentanza dei lavoratori soci.

Il Presidente del Collegio dei revisori dei conti eletto nell'ambito dei componenti il Collegio stesso dovrà, di volta in volta, risultare appartenente alla rappresentanza che non avrà espresso il Presidente del Fondo.

Lo Statuto fisserà inoltre i "quorum" necessari per le deliberazioni dei vari Organi del Fondo. In particolare sarà previsto che le deliberazioni dell'assemblea di notevole rilevanza per la vita del Fondo debbano essere assunte con il voto favorevole di 2/3 dei rappresentanti e che le deliberazioni del Consiglio di amministrazione concernenti la scelta dei soggetti gestori degli investimenti debbano essere decise con il voto favorevole di 2/3 dei componenti. Negli altri casi il Consiglio di amministrazione delibererà a maggioranza e, in caso di parità, con il doppio voto del Presidente.

Per le convocazioni dell'assemblea ovvero del Consiglio di amministrazione, sarà sufficiente la richiesta di 1/5 dei componenti.

Le parti istitutive convengono di nominare, dalla costituzione dell'Associazione alla prima assemblea e alle nomine dei componenti gli altri Organi statutari, un Consiglio di amministrazione provvisorio composto pariteticamente da 6 componenti.

#### *4. Consulta*

Le parti convengono di istituire, su base paritetica, la Consulta con lo scopo di adempiere ai compiti consultivi previsti al fine di contribuire al migliore andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra lo stesso e le parti stipulanti.

La Consulta sarà prevista dallo Statuto che ne regolerà l'attività.

#### *5. Contribuzioni*

Il contributo complessivo sarà pari al 5% della retribuzione utile per il t.f.r. così ripartito:

- 1,25% a carico del lavoratore;
- 1,25% a carico dell'impresa;
- 2,50% della quota di accantonamento del t.f.r. maturata nell'anno (pari al 36% del rateo netto accantonato annualmente).

Per il lavoratore di prima occupazione assunto successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993 la quota annuale di t.f.r., verrà integralmente destinata al Fondo.

Al t.f.r. residuo per effetto dei versamenti al Fondo delle quote sopra indicate continuerà ad applicarsi la normativa vigente in materia.

A norma di Statuto del Fondo il singolo lavoratore avrà facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti, nei limiti della deducibilità fiscale vigente.

#### *6. Investimenti*

Le risorse del Fondo saranno investite e capitalizzate mediante Convenzioni con i soggetti gestori di cui all'art. 6, comma 1a), b), e c), del D.Lgs. n. 124/1993 scelti in base ad elementi di solidità, affidabilità, andamento di rendimenti ed economicità.

Il Fondo può destinare una parte dei contributi per stipulare polizze contro i rischi di invalidità e premorienza degli iscritti.

Coerentemente con le disposizioni che al riguardo saranno previste dall'apposito decreto del Ministero del tesoro, lo Statuto del Fondo conterrà indicazioni per:

- l'individuazione dei soggetti gestori;
- la natura degli investimenti da privilegiare;
- la stipulazione delle Convenzioni con i soggetti prescelti.

In ogni caso gli investimenti del Fondo saranno affidati a più gestori, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 4 quinquies, del D.Lgs. n. 124/1993, e dovranno riguardare più tipologie di investimento.

Le Convenzioni inoltre dovranno prevedere apposite clausole di recedibilità, particolarmente per i casi in cui, secondo la valutazione del Consiglio di amministrazione, l'affidabilità e l'andamento dei rendimenti dovesse rilevarsi insoddisfacente.

#### *7. Prestazioni*

Il Fondo erogherà, tramite Convenzioni da stipulare con compagnie di assicurazione, le proprie prestazioni in forma di rendita vitalizia alla cessazione del rapporto di lavoro con diritto

alla pensione pubblica, sulla base dei requisiti fissati dal D.Lgs. n. 124/1993. Sarà in facoltà del titolare del diritto chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale, per un importo non superiore ai limiti stabiliti dal citato D.Lgs. n. 124/1993.

Lo Statuto del Fondo prevederà inoltre la possibilità di richiedere eventuali anticipazioni sulla quota di trattamento di fine rapporto accumulato, secondo la disciplina prevista dal più volte citato D.Lgs. n. 124/1993. Le richieste di anticipazione saranno accolte entro il limite complessivo annualmente fissato dal Consiglio di amministrazione in rapporto all'ammontare complessivo delle risorse provenienti dal t.f.r.

#### *8. Cessazione della contribuzione al Fondo*

Oltre ai casi di conseguimento della prestazione pensionistica complementare di cui al precedente punto 6), lo Statuto del Fondo disciplinerà la cessazione della contribuzione secondo quanto di seguito indicato:

- a) cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causale ovvero promozione a dirigente.  
In tali casi la cessazione dell'obbligo contributivo avrà luogo con il mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento;
- b) rinuncia per adesione ad un Fondo costituito con accordo sindacale di un'azienda associata dalla quale il lavoratore dipende;
- c) rinuncia, da parte del lavoratore, per adesione ad altro Fondo pensione complementare.  
In sede di predisposizione dello Statuto e regolamento verrà disciplinato il caso di cessazione per libera rinuncia del lavoratore anche alla luce dei decreti attuativi che saranno emessi al riguardo dai ministeri interessati.

#### *9. Trasferimento della posizione e riscatto*

Al di là delle prestazioni pensionistiche di cui al punto 6), lo Statuto consentirà le opzioni di seguito previste alle condizioni indicate caso per caso.

a) Richiesta di trasferimento presso altro Fondo pensione complementare in relazione a nuova attività del lavoratore (nuovo rapporto di lavoro fuori dalle aziende associate o promozione a dirigente).

Il Fondo trasferirà la posizione maturata nel termine massimo di 6 mesi.

b) Richiesta di trasferimento della posizione ad altro Fondo pensione complementare non correlata con nuova attività del lavoratore.

Il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi 5 anni di vita del Fondo, e successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 3 anni di appartenenza al Fondo. In presenza di tali requisiti la posizione sarà trasferita nel termine massimo di 6 mesi.

c) Riscatto della posizione.

La posizione maturata presso il Fondo potrà essere riscattata, entro 6 mesi, in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro a richiesta del lavoratore ovvero, in caso di morte dello stesso, dagli aventi causa ai sensi delle disposizioni di leggi applicabili in assenza di questi l'importo maturato rimarrà patrimonio del Fondo stesso.

In tutti i casi di trasferimento della posizione il Fondo trasferirà l'intero capitale accantonato e i rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso. Il Fondo procederà analogamente per la liquidazione della posizione in caso di riscatto.

Le parti si danno atto che in tempi utili per la predisposizione dello Statuto, la materia dei trasferimenti di posizione di cui al presente paragrafo dovrà essere ulteriormente approfondita, anche sulla base di eventuali chiarimenti che dovessero intervenire da parte del Ministero del lavoro, al fine di prevedere una corretta applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 124/1993.

Analogamente si procederà per la disciplina di specifiche fattispecie inerenti il rapporto di lavoro, fermo restando il principio generale dell'associazione al Fondo in relazione alla sussistenza di un trattamento retributivo e/o del rapporto di lavoro.

#### *10. Gestore amministrativo*

Il Fondo non avrà una propria struttura per la gestione amministrativa.

Il Fondo stipulerà una Convenzione con un gestore amministrativo esterno - scelto in base ad elementi di solidità, affidabilità, professionalità ed economicità - per svolgere tutti gli adempimenti necessari per l'ottenimento dell'autorizzazione nonché l'avviamento e la gestione del Fondo stesso.

#### *11. Quota di iscrizione*

La quota di iscrizione al Fondo è fissata in lire 30.000 "una tantum" complessive per ciascun iscritto da versarsi al momento della presentazione della domanda in ragione di lire 23.000 da parte dell'impresa e di lire 7.000 da parte del lavoratore. Tale quota è finalizzata a confermare le spese di promozione del Fondo.

#### 12. Statuto e regolamento

Le parti si impegnano a partire dal 1° novembre p.v. a definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, a seguito dell'emanazione dei previsti provvedimenti governativi, potrà essere necessario apportare adeguamenti a talune risoluzioni individuate con il presente accordo.

#### Verbale di accordo 19 febbraio 1997 sulla contribuzione a Fondenergia

Con riferimento all'accordo del 25 ottobre 1996 tra le aziende che applicano il contratto Energia e la FULC si conviene quanto segue:

- salvo le intese che potranno intervenire in occasione del rinnovo del c.c.n.l., per il primo biennio dopo l'operatività del Fondo le aliquote contributive, riferite alla retribuzione utile per il t.f.r., a carico dei lavoratori saranno dell'1,32% e dell'1,35% a carico delle aziende;
- limitatamente al primo anno del biennio in questione restano valide le intese intercorse;
- successivamente al primo biennio la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sarà pari all'1,32%.

#### Previdenza integrativa

Le parti,  
- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;  
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/1993 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;  
- ritenuto di poter dare attuazione ai precedenti impegni contrattuali in materia di previdenza complementare;  
- vista la possibilità di aderire al Fondo pensione chimici di cui all'accordo sindacale 14 dicembre 1995;  
decidono di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il c.c.n.l. una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti sono impegnate entro il febbraio 1996 a definire le modalità di realizzazione anche in relazione ai previsti provvedimenti governativi di attuazione.

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore sono stabilite come segue:

- sulle retribuzioni utili per il t.f.r.:
  - 1% a carico del lavoratore;
  - 1% a carico dell'impresa;
- sulla quota t.f.r. dell'anno assunti ante 28 aprile 1993:
  - 25% con anzianità di contribuzione previdenziale  $\geq$  18 anni;
  - 33% con anzianità di contribuzione previdenziale  $<$  18 anni;
  - 100% lavoratori di prima occupazione assunti post 27 aprile 1993.

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività del fondo.

Le parti, ribadita la scelta di promuovere un sistema previdenziale integrativo nazionale, convengono che, per le imprese in cui già esistono forme di previdenza complementare, la disciplina di cui al presente accordo, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei decreti attuativi e fatte salve le eventuali intese aziendali esistenti, si intende riferita ai lavoratori che, assunti dopo il 27 aprile 1993, non risultano iscritti alle forme di previdenza suddette. In tal caso dovranno essere definite aziendalimente opportune soluzioni di raccordo che tengano conto dei limiti di legge ai fini della deducibilità fiscale.

E' esclusa ogni sovrapposizione tra la disciplina nazionale e quella aziendale della materia.

Accordo 12 febbraio 1997  
(Omissis)

Accordo 14 ottobre 1997  
(Omissis)

Verbale di accordo 11 ottobre 1995  
(Omissis)

Verbale di accordo 17 ottobre 1995

Il giorno 17 ottobre 1995 si sono incontrati l'ENI e le Segreterie nazionali di FILCEA-CGIL, FLERICIA-CISL e UILCER-UIL per dare attuazione agli adempimenti demandati dal decreto legislativo n. 626/1994 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Premesso che:

- il gruppo ENI e la FULC hanno da sempre svolto la massima attenzione alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla trasposizione in vincolo per le parti, con i comportamenti conseguenti, delle normative CEE anche prima del recepimento nell'ordinamento italiano;
- il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, prevede principi di prevenzione e protezione riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e rinvia alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;
- Confindustria e CGIL-CISL-UIL, il 22 giugno 1995, hanno sottoscritto un accordo in merito al tema del Rappresentante dei lavoratori, in applicazione delle disposizioni previste dal succitato decreto legislativo;
- in tal senso, si è ravvisata l'opportunità di approfondire ulteriormente i temi concernenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione-informazione di detta rappresentanza e dei lavoratori dipendenti;

Le parti hanno convenuto quanto segue:

#### *Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

I rapporti sindacali che hanno contraddistinto il gruppo ENI e le OSL sono sempre stati ispirati a criteri partecipativi, in particolare ai fini di una efficace opera di prevenzione dei rischi per la tutela della salute dei lavoratori.

Le parti, in attuazione dell'art. 20, ultimo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 concordano che, per quanto non disciplinato da norme di legge, procederanno a verificare congiuntamente le esigenze di sicurezza al fine di individuare soluzioni che assurgano a valore di fonte primaria nell'ordinamento.

In questa ottica - fermo restando quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 - le parti convengono, per una concreta ed efficace realizzazione degli obiettivi voluti dal legislatore comunicano e nazionale, che la partecipazione del R.L.S. si realizzi anche nella fase di elaborazione del programma aziendale sulla valutazione dei rischi e sulla individuazione di misure di prevenzione e protezione, riguardanti aspetti quali:

- l'individuazione dei pericoli insiti nelle lavorazioni aziendali;
- l'individuazione dei criteri-metodologie per l'individuazione dei pericoli e dei rischi ad essi connessi;
- la verifica del livello di protezione esistente nelle lavorazioni e dei materiali rispetto ai pericoli ed ai rischi individuati;
- la stima dei rischi per i quali sono necessari interventi integrativi, definendone il tipo di intervento;
- la definizione delle priorità degli interventi e loro programmazione (tempi di attuazione).

Per quanto riguarda l'attuazione del suddetto programma, l'accesso del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai luoghi di lavoro avverrà congiuntamente con un rappresentante aziendale. Negli altri casi, l'accesso avverrà dandone preventiva comunicazione alla Direzione aziendale.

In caso di controversia le parti convengono che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, prima di ricorrere alle autorità competenti, richiederà un incontro urgente alla Direzione aziendale per individuare le opportune soluzioni.

#### *Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

In coerenza con quanto previsto dal citato decreto legislativo, l'ENI e la FULC considerano positivo che gli interventi formativi vengano realizzati congiuntamente dalle parti, nello spirito



delle linee-guida per la formazione dei componenti la Commissione ambiente previste dall'accordo del 20 dicembre 1991.

A tal fine le parti si impegnano a progettare e realizzare moduli formativi per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, così suddivisi:

- un modulo base intergruppo di carattere generale per tutti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (ad es.: principi per la prevenzione, criteri e metodi dell'analisi dei rischi) della durata complessiva di 40 ore;
- un modulo specifico sulla valutazione del rischio per ciascuna società capo-settore della durata complessiva di 40 ore.

Le parti provvederanno entro il 31 ottobre p.v. alla costituzione di una Commissione tecnico-scientifica paritetica per definire i contenuti del modulo base e le modalità di svolgimento dello stesso (individuare le docenze e i tutor, predisporre il materiale didattico ecc.).

Entro il 31 ottobre p.v., analogamente le singole società capo-settore e la FULC individueranno i contenuti e le modalità di svolgimento dei moduli formativi specifici.

#### *Formazione e informazione dei lavoratori*

La Commissione tecnico-scientifica paritetica, così come sopra definita, individuerà i contenuti e le modalità di formazione e informazione dei lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività specifica delle aziende, come previsto dagli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994.

Inoltre nei contratti di formazione lavoro sarà previsto, nell'ambito dello spazio dedicato alla formazione, uno specifico programma sulla sicurezza riguardante:

- Principi generali di antinfortunistica e norme di riferimento.
- Principi generali di igiene ambientale nei luoghi di lavoro.
- L'organizzazione aziendale nella prevenzione e tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
- L'organizzazione della struttura pubblica.
- Modalità per un utilizzo corretto dei videoterminali.
- Modalità per un utilizzo sicuro delle apparecchiature elettriche.
- Principi generali di combustione ed estinguenti più idonei. - Eventualmente: modalità di utilizzo dei mezzi estinguenti.
- Dispositivi di protezione individuale. - Caratteristiche e uso appropriato.
- Modalità per una corretta evacuazione dal luogo di lavoro in caso di emergenza.
- Organizzazione del piano di emergenza aziendale e modalità di attuazione.

Le parti confermano l'impegno all'attuazione di un partecipato meccanismo di diffusione delle conoscenze in materia di salute, sicurezza e ambiente.

#### *Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*

Le parti convengono che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia individuato all'interno della R.S.U. Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta contestualmente alla lezione della R.S.U.

Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è determinato in ragione di:

- 1 Rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 2 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- da 3 a 6 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
- da 6 a 9 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti.

Le parti convengono inoltre che per le sedi-palazzi uffici il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è determinato secondo quanto previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n. 626/1994.

Per il settore chimico dell'ENI, vista la sostanziale coincidenza delle attribuzioni della Commissione ambiente con i compiti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è confermato il numero dei componenti di dette Commissioni già costituite.

In ogni caso la R.S.U. sottoporrà all'approvazione dell'assemblea i nominativi della Commissione ambiente che verranno, successivamente, comunicati all'azienda entro dieci giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, che resteranno in carica fino a rinnovo della R.S.U.

Qualora sia già costituita la R.S.U. ma non sia stata individuata la Commissione ambiente, la R.S.U. individuerà al proprio interno, nei limiti precedentemente indicati, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i cui nominativi verranno sottoposti all'approvazione dell'assemblea e comunicati all'azienda entro il 31 ottobre 1995.

Nelle aziende del settore energia dell'ENI, come previsto dal c.c.n.l. di riferimento, la R.S.U. eleggerà al proprio interno i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con le stesse modalità sopra previste.

Laddove siano presenti Commissioni ambiente o Organismi simili vengono, transitoriamente, confermati la composizione e le modalità degli Organismi stessi.

Le parti si incontreranno nuovamente entro il 31 dicembre 1996 per la verifica di quanto sopra.

In ogni caso, nelle aziende o unità produttive ove non siano state costituite le R.S.U. e sia presente una o più R.S.A., il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verrà eletto dai lavoratori al proprio interno, nei limiti precedentemente indicati, entro il 31 ottobre p.v.

Le parti convengono che per le società Caposettore, AGIP, SAIPEM E SNAM, stante la loro articolazione sul territorio, il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà individuato all'interno dell'istanza elettiva delle R.S.U. (distretto, cantiere o zona) come previsto dagli accordi attuativi in materia.

Con il presente accordo le parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto in materia dell'art. 20 del c.c.n.l. Energia-ENI del 29 novembre 1994.

#### *Permessi*

Per svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ogni componente potrà utilizzare permessi per 40 ore annue oltre a quelli già previsti per le R.S.U.

Tali permessi assorbono eventuali trattamenti aziendali già riconosciuti allo stesso titolo.

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 1995 per verificare l'attuazione del presente accordo.

In occasione di tale incontro verranno definite le modalità di costituzione di un'anagrafe dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

#### Accordo sindacale 25 gennaio 1996

Il giorno 25 gennaio 1996 si sono incontrati l'ENI e la FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCER-UIL per definire il programma di formazione allegato al presente accordo, per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti nelle aziende del gruppo.

Premesso che:

- il giorno 17 ottobre 1995 è stato sottoscritto un accordo tra le parti che ha individuato i compiti, il ruolo, il numero dei rappresentanti, la formazione degli stessi;
- l'accordo ha previsto due momenti distinti formativi uno interaziendale di gruppo ed uno di settore specifico;
- il programma di formazione di gruppo è stato elaborato e definito congiuntamente tra le aziende del gruppo ENI e la FULC;
- la legge e l'accordo affidano al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il ruolo di primaria importanza: è pertanto necessario fornire a questi una adeguata preparazione per permettere un serio confronto sui temi della sicurezza e salute.

Le parti hanno concordato il programma formativo sperimentale, che è parte integrante del presente accordo e che è stato elaborato e definito congiuntamente tra il gruppo ENI e la FULC secondo quei principi partecipativi e di collaborazione contenuti nell'accordo del 17 ottobre 1995.

Le parti si attiveranno presso le sedi istituzionali, nazionali e regionali, per richiedere secondo la legislazione esistente, il finanziamento CEE per i costi della formazione svolta.

Riguardo al testo dell'accordo sottoscritto il 17 ottobre 1995 le parti hanno convenuto di fare i seguenti chiarimenti:

- al paragrafo intitolato "Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza" il termine "eleggerà" previsto per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in presenza dell'R.S.U., nelle aziende del settore energia va inteso nel senso di "individuare i soggetti eleggibili" lasciando quindi all'approvazione dell'assemblea la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- al paragrafo "Permessi" l'assorbimento dei trattamenti aziendali già riconosciuti avviene fino a concorrenza di quelli convenuti nell'accordo del 17 ottobre 1995.

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di aprile 1996, per verificare lo stato di attuazione del programma per apportare eventuali correzioni allo stesso.

Il giorno 2 settembre 1999 si sono incontrati l'ENI e le Segreterie nazionali di FILCEA, FLERICA, UILCEM riguardo al tema della sicurezza e salute dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994.

Le parti hanno riconfermato la validità dei criteri ispiratori dell'accordo del 17 ottobre 1995 in particolare per quanto riguarda le attribuzioni del R.L.S., la formazione/informazione ai lavoratori, la composizione della Rappresentanza, le agibilità.

Un approfondimento è stato dedicato alla formazione del Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dopo la prima esperienza del modulo formativo congiunto ENI-FULC di cui all'accordo del 17 ottobre 1995 e 25 gennaio 1996.

Le parti ritengono che l'esperienza concretizzata con lo svolgimento del suddetto modulo abbia consentito di raggiungere un buon grado di preparazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, a vantaggio di un confronto qualificato, a livello di unità produttiva.

Nella fase di rinnovo dei R.L.S., le parti ritengono importante definire un nuovo modello formativo aggiornate ed attuale, anche con il sussidio di tecniche informatiche interattive.

Premesso che le parti ritengono che il modulo formativo - che diviene parte integrante del presente accordo - ha carattere sperimentale e che lo stesso dovrà tenere conto delle specificità dei settori di attività delle aziende dell'ENI, individuano in 44 ore la sua durata per la formazione residenziale; il modulo è integrato da un piano di auto apprendimento individuale, realizzato attraverso il supporto informatico, che dovrà essere svolto presso la sede di lavoro dove opera il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.