

Con l'accordo di rinnovo del CCNL si completa il progetto ambizioso ed impegnativo del nuovo contratto dell'Energia e del Petrolio e si conclude un ciclo negoziale che ha visto impegnate le parti, praticamente in continuità, per oltre quattro anni.

Il processo di unificazione, avviato nel 1998 con la prima trattativa congiunta per il rinnovo dei due CCNL Energia Eni e Petrolio Privato (23 luglio 1998), ha visto un momento di particolare importanza con la definizione, in occasione del rinnovo intermedio 1.02.2000, del nuovo impianto classificatorio che, al di là della terminologia tradizionale, costituisce una forte innovazione, rappresentata dalla definizione di un Sistema complessivo per l'apprezzamento degli apporti professionali dei singoli lavoratori.

Il notevole impegno ha consentito di realizzare un vero nuovo contratto di settore, scelta molto più impegnativa rispetto alla soluzione di una confluenza che avrebbe penalizzato una delle due esperienze contrattuali ed anche rispetto alla scorciatoia di disegnare nella sostanza un contratto unico virtuale, applicabile ai soli nuovi assunti.

Dopo mesi di impegnativo lavoro, le parti ritengono che, avendo raggiunto le intese sui temi fondamentali, sia prioritario dare tempestiva applicazione alle nuove pattuizioni.

Nel contesto sopra richiamato, assume particolare rilievo la stesura definitiva dell'intero testo contrattuale, che dovrà avvenire in tempi certi e per i quali le parti hanno già concordato un calendario di lavoro che consentirà di completare l'attività entro il mese di giugno 2002.

Ciò nella consapevolezza che dovranno essere compiutamente definite le normative relative ai diritti individuali e collettivi, ivi compresi i diritti sindacali.

La consolidata tradizione di valide relazioni industriali consente di evitare il prolungamento ulteriore dell'iter negoziale, dando risposte puntuali alle legittime aspettative; con la certezza che anche i temi non specificatamente definiti nella presente intesa troveranno, da ambo le parti, la giusta attenzione per addivenire a soluzioni valide ed equilibrate sugli aspetti già tradizionalmente disciplinati nei precedenti CCNL.

Con riferimento alle tematiche innovative del telelavoro, lavoro a tempo parziale, pari opportunità e tutela della dignità sul posto di lavoro, si provvederà in tempi ravvicinati alla definizione di linee guida, per il loro inserimento nella stesura finale del nuovo CCNL, prevista per il 30 giugno 2002.

## PARI OPPORTUNITA'

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

A tal fine e in attuazione della Legge 125/91, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti; in accordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle Relazioni Industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore energia e petrolio.

Detta Commissione nazionale, composta da 3 membri designati dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CNL e da 3 membri designati dalla parte datoriale firmataria del contratto inizierà a lavorare tempestivamente per consentire di definire un testo da inserire nella stesura finale del nuovo CNL prevista entro il mese di giugno p.v.

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

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

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

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

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

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

## TELELAVORO

Le parti ritengono che lo sviluppo delle tecnologie informatiche e teleratiche di comunicazione, hanno raggiunto livelli di qualità ed efficienza tali da poter garantire nuove modalità dell'espletamento delle prestazioni lavorative che non prevedono la presenza in servizio presso l'unità produttiva fornendo una risposta ad esigenze economiche e sociali.

Le nuove normative istituite in questi anni hanno regolamentato la prestazione lavorativa a distanza trovando applicazione in diversi contratti nazionali.

L'introduzione di questa modalità è in grado di garantire economicità alle aziende e maggiori opportunità ai lavoratori.

A tale proposito si conviene di istituire una commissione mista a livello nazionale con il compito di elaborare linee guida di riferimento per promuovere adeguati sviluppi operativi a livello aziendale.

# RELAZIONI INDUSTRIALI

## PREMESSA

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

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

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

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

L'attività dell'OSSERVATORIO potrà articolarsi in Commissioni paritetiche che affronteranno temi specifici di comune interesse anche avvalendosi di esperti esterni.

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

Per quanto riguarda le problematiche attinenti la sicurezza, la salute e l'ambiente si fa riferimento agli articoli specifici del CNL e al Protocollo ASIEP-FILCEA/FEMCA/UILCEM del 31 gennaio 2001.

Nell'ambito dell'OSSEVVATORIO L'ASIEP fornirà alle OO.SS., firmatarie del presente accordo di rinnovo contrattuale, annualmente a titolo di informazione nazionale il quadro economico e industriale del settore energia e petrolio e la relativa evoluzione occupazionale.

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

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

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

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

Le politiche partecipative si sviluppano sui temi sopraindicati anche nei Comparti e nelle Grandi Unità Produttive dove si confronteranno le Direzioni aziendali con le RSU assistite dai Sindacati Territoriali.

## ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore energia e petrolio e sul livello aziendale, la cui configurazione viene specificata dal Contratto nazionale, in coerenza con il Protocollo 23 luglio 1993 e con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

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

### CONTRATTO NAZIONALE

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

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

Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola le seguenti materie:

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

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

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

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

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

## CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

Detta contrattazione ha la funzione di negoziare in particolare premi variabili di cui al Protocollo sopraindicato e le altre materie demandate a questo livello dal Contratto Nazionale.

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

Sono soggetti della contrattazione aziendale le RSU (costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993) e le OO.SS. competenti.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte dai soggetti individuati al precedente comma e presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

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

Durante i tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, se inviate successivamente, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



## FORMAZIONE

Le Parti, alla luce delle esperienze già realizzate congiuntamente nel Settore, possono coerentemente affermare che la formazione, intesa come veicolo per una cultura orientata al cambiamento, rappresenta la leva strategica per la valorizzazione delle risorse umane. Attraverso il processo formativo si realizzano l'incremento delle motivazioni personali e l'arricchimento delle conoscenze, presupposti essenziali per il conseguimento sinergico di obiettivi aziendali e di crescita del livello di qualificazione dei lavoratori.

Le Parti sono convinte che la formazione assume un ruolo strategico anche per lo sviluppo di buone relazioni industriali ravvisando nell'approccio sistematico lo strumento per favorire la crescita culturale sul tema della partecipazione. Affinché ciò si realizzi su un piano di concretezza, è fondamentale che si sviluppi una cultura comune attraverso processi di approfondimento che partino al consolidarsi di conoscenze condivise.

Elemento decisivo appare la visione sistematica e strategica complessiva del tema della "formazione continua" in coerenza con la normativa nazionale ed europea e con l'esigenza che il processo di apprendimento riguardi l'intera vita lavorativa. E ciò non soltanto per preservare il patrimonio culturale già acquisito e necessario per svolgere le attività correnti ma anche per proiettarsi in un contesto nel quale lo sviluppo delle conoscenze è condizione indispensabile per:

- costruire le risposte aziendali alle sfide crescenti in un ambito di globalizzazione sempre più ampia;
- favorire la crescita professionale in tutte le fasi della vita lavorativa;
- tradurre le necessità di cambiamento da rischio in opportunità, sia all'interno del sistema aziendale che nell'adattabilità esterna.

Il cardine su cui si snoda l'intero processo è il convinto interesse delle Parti. In tale ottica, il contributo reciproco in termini di risorse economiche e di tempo non deve essere inteso come un fattore limitante, ma come il segnale evidente del realizzarsi del connubio degli interessi, fondamento stesso di ogni iniziativa partecipativa.

Tenendo conto di tali premesse, si ritiene che un significativo passo avanti possa essere realizzato con una strumentazione idonea mirata alla formazione continua.

Si concorda pertanto di istituire il "Comitato Bilaterale per la Formazione del Settore Energia e Petrolio", composto da n. 3 rappresentanti designati dalle OO.SS. e da n. 3 rappresentanti designati dall'Asiep, allo scopo di:

- fornire suggerimenti metodologici e di contenuti atti a costruire un sistema formativo del Settore;
- anticipare scenari generali, individuare fabbisogni formativi e le relative tendenze evolutive indicando i contributi che possono essere forniti dal sistema formativo del Settore;
- suggerire l'utilizzo di metodiche innovative di apprendimento individuale, rese più ampiamente disponibili anche dalle tecnologie informatiche;
- elaborare piani di azione e percorsi formativi specifici da mettere a disposizione delle aziende;
- fornire impostazioni generali di contenuti e metodologie;
- attivare collegamenti con organizzazioni pubbliche e private della formazione (Università, Centri di ricerca, Fondazioni ecc), che forniscano esperienze, indagini e studi sulla formazione;
- individuare modalità di gestione per favorire la formazione individuale in attuazione della legge 53/2000;
- fare riferimento alle risultanze delle attività svolte dall'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione di cui all'Accordo Interconfederale del 20.1.1993 e successivi sviluppi.

A tal fine il Comitato Bilaterale si avvarrà di esperti, scelti nel mondo professionale ed accademico, per facilitare il collegamento tra:

- il patrimonio di esperienze del Settore;
- i fabbisogni connessi alle strategie industriali ed organizzative;
- le conoscenze e le esperienze maturate in altre realtà;
- la possibilità di individuare metodologie ed approcci innovativi.

Le Parti, per dare piena attuazione al dispositivo concordato, convocheranno il Comitato Bilaterale entro il mese di maggio 2002.

## SALUTE- SICUREZZA-AMBIENTE

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

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

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

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

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

L'Osservatorio avrà il compito prioritario di facilitare il perseguimento di queste politiche, la diffusione e il monitoraggio delle buone pratiche, e la formulazione di posizioni congiuntamente determinate ai diversi livelli e nelle diverse sedi istituzionali nell'intento di tutelare i siti produttivi e la relativa occupazione.

## IL SISTEMA RELAZIONALE SALUTE- SICUREZZA -AMBIENTE

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

Il sistema relazionale salute - sicurezza - ambiente si articola a livello nazionale nell'Osservatorio e a livello aziendale nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali , RSPP e RLSA.

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

L'Osservatorio inoltre potrà supportare le Direzioni aziendali, i RSPP e i RLSA nel promuovere iniziative congiunte volte a diffondere la cultura della sicurezza e della tutela ambientale nei territori nell'intento di realizzare rapporti trasparenti con le istituzioni e con le comunità locali.

Al fine di realizzare obiettivi condivisi in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente il sistema relazionale è orientato all'implementazione delle esperienze dei sistemi di gestione integrati attraverso la valorizzazione dei rapporti con le strutture delle RLSA e delle RSU

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

## SVILUPPO SOSTENIBILE: DEFINIZIONE DELLE STRATEGIE AMBIENTALI

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

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

In questo quadro le aziende si impegnano ad utilizzare e a sviluppare, in maniera volontaria, sistemi di gestione rispondenti ai requisiti indicati nella norma internazionale ISO 14001, EMAS, GRI (Global Reporting Initiative), Responsible Care od altri sistemi equivalenti.

L'eventuale certificazione/registrazione, attraverso organismi esterni accreditati, manterrà il carattere di volontarietà aziendale anche in relazione ai necessari strumenti pubblici di incentivazione.

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

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

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

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

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

## Impresa territorio

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

## SICUREZZA NELLE MANUTENZIONI E NEGLI APPALTI

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

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

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

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

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

L'Osservatorio definirà specifiche linee guida per facilitare l'adozione da parte delle aziende di procedure coerenti con il precedente punto.

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

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

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

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

## RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E L'AMBIENTE (RLSA)

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

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

La figura del RLS, nell'ambito dei programmi di formazione già definiti dall'Osservatorio nazionale, dovrà vedere arricchita la sua competenza sui temi dell'ambiente assumendo il nuovo ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente (RLSA).

Con l'avvio ed il consolidamento di questa nuova figura di RLSA si intendono superate le Commissioni Ambiente .

L'Osservatorio nazionale ha assunto quali priorità l'attuazione di processi di informazione, di formazione e di partecipazione di tutti i lavoratori in materia di salute, sicurezza ed ambiente, la programmazione della formazione congiunta dei RLSA e l'attivazione dell'erogazione della formazione di 64 ore globali , sulla base dei moduli formativi di salute, sicurezza ed ambiente definiti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

La formazione al RLSA verrà completata con l'erogazione di un modulo di aggiornamento di 8 ore anno per la durata del mandato.

L'Osservatorio disporrà di una Banca dati per l'anagrafe delle RLSA di tutte le Aziende del settore, per monitorare i processi formativi e per programmare gli aggiornamenti.

L'Osservatorio convocherà annualmente la Conferenza delle RLSA, unitamente ai Responsabili aziendali per i servizi di prevenzione e di sicurezza (RSPP), per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi e diffondere ed implementare le migliori pratiche in materia di salute, sicurezza ed ambiente.

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

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

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

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

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

## Nota a verbale

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

## Dichiarazione delle OO.SS

Le OO.SS chiedono che venga messo a disposizione delle RLSA un supporto informatico per entrare in rete con l'Osservatorio.

## Dichiarazione dell'ASIEP

L'ASIEP chiede che le OO.SS. si impegnino a ridurre al minimo il turnover delle RLSA per garantire la continuità e l'efficacia dell'esperienza formativa.

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

- è consultato e formula osservazioni sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- presenta proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee alla tutela della salute dei lavoratori;
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, direttamente da questi o eventualmente tramite l'azienda;
- partecipa e formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle Autorità competenti;
- è consultato sulla formulazione del documento di valutazione del rischio elaborato ai sensi delle normative vigenti al programma di attuazione e alla verifica degli interventi di miglioramento;
- è consultato sul programma di formazione e di informazione dei lavoratori per gli aspetti di sua competenza;
- può formulare osservazioni e proposte in merito a nuove procedure di lavoro e alla revisione di quelle esistenti;
- analizza e valuta i risultati dei monitoraggi ambientali;
- riceve informazioni sulle analisi degli infortuni, sulle statistiche e sugli indici di riferimento;
- è consultato nella eventualità che l'azienda decida di procedere alla certificazione dei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza delle proprie attività;



- è consultato sulle attività di prevenzione incendi e pronto soccorso nonché sui piani di emergenza, sulle attrezzature di sicurezza, sui sistemi di allarme e sui mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento;
- riceve in via preventiva informazioni sui rischi eventualmente derivanti dall'introduzione di nuove sostanze nel ciclo produttivo nonché dall'utilizzo di nuove tecnologie; a dette informazioni saranno allegati le relative acquisizioni scientifiche verificate a livello nazionale o internazionale;
- riceve informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- avverte il responsabile del Servizio prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività anche per le opere o i servizi conferiti in appalto;
- è informato tempestivamente sui casi di infortuni gravi e sull'insorgenza di malattie professionali;
- può partecipare con il medico competente ai sopralluoghi in azienda;
- è informato dal medico competente sull'adozione degli indicatori utilizzati per il monitoraggio della salute;
- è informato, ove vi siano lavoratori assegnati all'estero, sul monitoraggio dei rischi biologici derivanti dalle patologie connesse alla vita nei Paesi esteri che richiedono particolari vaccinazioni.

#### Fornitura di lavoro interinale

Per lavoratori che prestano attività di lavoro interinale, prima dell'accesso nei luoghi di lavoro, viene prevista l'informazione e la eventuale formazione sulla tutela della salute e della sicurezza. L'eventuale necessità di un programma di sorveglianza sanitaria sarà oggetto di chiarimento tra le Parti previa verifica con l'Agenzia fornitrice.

#### Controlli sanitari

L'Azienda in presenza di rischi lavorativi che richiedono, a norma di legge, la sorveglianza sanitaria, sottopone i lavoratori interessati a visite preventive e periodiche a cura del medico competente. Al termine degli accertamenti sanitari, il medico esprime giudizi di idoneità specifica alla mansione: il lavoratore che non ne condivide le conclusioni può opporre ricorso all'Organo di Vigilanza territorialmente competente.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Strumenti informativi

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

#### Documento di valutazione dei rischi/Registro dei dati ambientali

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

I risultati saranno allegati al documento di valutazione dei rischi, istituito ed aggiornato secondo quanto previsto dal D.Lgs. 626/94.

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

Tuttavia, al fine di agevolare l'accesso costante (tempestivo) ai dati, il registro permane come elemento separato.

#### Dati biostatistici

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

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

## Registro degli infortuni e delle malattie professionali

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

## Cartella sanitaria e di rischio

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

In particolare:

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

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

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

## Scheda sicurezza sostanze e preparati

Nel caso vengano utilizzati nel ciclo lavorativo preparati pericolosi come definiti dalla normativa vigente, sono messe a disposizione del RLSA e dei lavoratori le relative schede di sicurezza predisposte dai fornitori dei preparati e contenenti indicazioni circa le caratteristiche e la pericolosità dei prodotti, le modalità di manipolazione e stoccaggio nonché elementi di primo soccorso in conformità con le disposizioni vigenti.

## Registri degli esposti

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

## Scheda di impianto

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

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

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

## Videoterminali e radiazioni ionizzanti

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

## ABITI DA LAVORO

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

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

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

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

L'Azienda fornisce tali indumenti in uso gratuito.

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

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

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

## PROTOCOLLO AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Nei giorni 24 e 31 gennaio 2001 si sono incontrati l'ASIEP, una rappresentanza delle Aziende del settore e le Segreterie nazionali FILCEA-FLERICA-UILCEM e hanno raggiunto il seguente accordo:

### Premessa

Il settore energia e petrolio ha consolidato negli anni esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente anche con l'applicazione delle tecnologie disponibili più innovative.

Le parti intendono ricercare soluzioni ancora più avanzate in coerenza con le linee programmatiche già concordate nel rinnovo contrattuale del 23.7.98.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'efficacia di un sistema di gestione integrata salute -sicurezza- ambiente si realizza con il pieno coinvolgimento di tutti gli interlocutori interessati superando in questo modo l'obbligo sancito dal D.lgs 334/99 ( Seveso bis ) .

Le parti inoltre riconoscono nei processi di certificazione volontaria lo strumento per il miglioramento continuo della salute, sicurezza e ambiente.

L'adozione dell'insieme di queste metodiche di partecipazione ha contribuito e ancor più deve contribuire al raggiungimento di obiettivi di salvaguardia ambientale e di riduzione degli incidenti e degli infortuni.

Pertanto le parti concordano quanto segue:

Viene istituito l'OSSERVATORIO nazionale salute - sicurezza- ambiente del settore energia e petrolio. Ne fanno parte 12 membri permanenti designati dalle Segreterie nazionali Filcea -Flerica- Uilcem e dall'ASIEP. Per il suo funzionamento l'OSSERVATORIO, per esigenze di particolare rilevanza, si avvarrà di gruppi di progetto che prevedano anche la partecipazione di RLS e di RSPP.

*[Handwritten signatures and initials]*

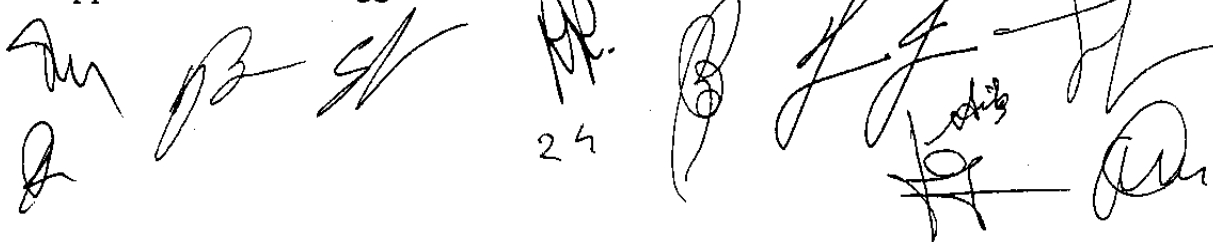
L'OSSERVATORIO avrà i seguenti compiti:

- valutare gli sviluppi della normativa nazionale, delle direttive europee, dei relativi recepimenti e gli impatti conseguenti sulla normativa contrattuale nonché le implicazioni delle normative stesse sui processi produttivi e le relazioni con il territorio;
- rilevare le coerenze dei comportamenti delle parti in sede aziendale anche ai fini di una migliore attuazione delle normative;
- realizzare piani di sensibilizzazione attraverso programmi di formazione e di comunicazione.
- individuare e proporre i moduli di formazione per i RLS;
- istituire l'anagrafe dei RLS;
- redigere linee guida per l'informazione/formazione di tutti gli addetti al settore;
- rilevare costantemente il fenomeno infortunistico del settore attraverso una opportuna banca dati;
- sviluppare linee guida per favorire la conoscenza e la diffusione delle best practices di sicurezza nelle aziende dell'indotto.

.Per quanto riguarda l'attività finalizzata alla tenuta e all'aggiornamento delle tabelle e delle normative sui limiti di esposizione ai fattori di rischio, chimico, fisico e biologico, concordano di realizzare entro il 31 marzo 2001 la strumentazione telematica derivata dall'ACGIH aggiornata alla normativa nazionale e comunitaria.

.Le Aziende del settore dichiarano la disponibilità a modulare l'agibilità dei RLS in funzione di specifiche esigenze, sulla base in particolare di progetti comuni afferenti l'anno 2001 e derivanti dall'applicazione della Seveso bis.

.Coerentemente con il presente protocollo le parti dichiarano la loro volontà di rinnovare la normativa contrattuale relativa alla salute, sicurezza e ambiente prima della scadenza contrattuale, compresa l'applicazione della legge 83/2000.


  
 24

## CONSOLIDAMENTO DELL'AREA CONTRATTUALE

### - Settore cantieristica ed ingegneria

Le parti firmatarie del CCNL provvederanno ad estendere, in via temporanea e sperimentale, anche alla categoria 4 le normative speciali previste per le categorie 5 e 6 nel caso che ciò sia finalizzato al realizzarsi di significative opportunità occupazionali.

### - Nuova Società Snam Rete Gas

Il ruolo assegnato alla nuova Società impone una completa definizione degli assetti gestionali che deve avvenire con la massima tempestività. Tuttavia, in considerazione del fatto che l'apertura immediata di una discussione sulla nuova organizzazione del lavoro avrebbe finito con l'interferire con il delicato percorso di unificazione e rinnovo contrattuale, la Snam Rete Gas, nel riaffermare che anche nel nuovo assetto e nella nuova vocazione industriale considera un valore fondamentale l'appartenenza all'area contrattuale dell'energia e del petrolio, ha ritenuto di postporre l'apertura delle trattative aziendali alla conclusione del negoziato per il rinnovo del suddetto CCNL.

Quanto sopra nella consapevolezza che l'affrontare le problematiche in un contesto privo di condizionamenti, rappresenta un presupposto per l'individuazione di soluzioni rese necessarie dai nuovi assetti organizzativi e dalla esigenza fondamentale di assicurare servizi al massimo grado di sicurezza, efficienza ed economicità all'utenza finale.



## APPLICAZIONE DELLA LEGGE 11 APRILE 2000 n. 83.

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

Premesso:

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

Le parti convengono sulla necessità di operare:

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

### 1. Le procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

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

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

## 2 Le procedure dello sciopero

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

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

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

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

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

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

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

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

A livello locale, entro 5 mesi dalla firma del presente CCNL, si procederà pertanto alla stipula di accordi sull'assetto degli impianti.

Gli specifici accordi prevederanno:

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

Nel caso non si raggiungessero gli accordi nelle singole unità produttive, la FULC nazionale e l'ASIEP si faranno promotori di un tavolo negoziale congiunto con RSU, Strutture sindacali territoriali ed Aziende al fine di realizzare accordi coerenti con gli obiettivi indicati nelle presenti linee guida.

Tutti gli accordi dovranno essere depositati entro il mese di settembre 2002 presso la Commissione di Garanzia.

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

## GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) Le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) Le seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Lunedì di Pasqua
- Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)

c) il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, o la giornata sostitutiva concordata aziendalmente per quelle località nelle quali la festività del Santo Patrono coincide normalmente con una delle festività di cui alla lettera b).

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

Per i lavoratori turnisti, quando vi sia prestazione per le intere giornate del 24 e 31 dicembre, quattro delle ore lavorative vengono convenzionalmente considerate come straordinarie diurne feriali, per ciascuno dei turni della giornata medesima.

Norma transitoria, riferita ai lavoratori a cui si applica il CCNL Energia Eni, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto:

Il lavoratore ha diritto a:

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

## FERIE

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

per anzianità fino a 10 anni:

- 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi;

per anzianità oltre 10 anni:

- 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.
- 

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

Nel caso l'effettivo godimento delle ferie non si esaurisca nello stesso anno di maturazione, è ammessa la possibilità di fruire delle stesse entro 30 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

A livello aziendale, entro i sei mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione, sarà realizzata la relativa programmazione.

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

---

Norma transitoria, riferita ai lavoratori a cui si applica il CNL Petrolio Privato, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto :

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

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

## LAVORATORI ADDETTI A LAVORI IN TURNO

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

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

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

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

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

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

viene fissato in 245,5

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

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN TURNI CONTINUI ED AVVICENDATI

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

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

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

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

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

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

### Nota

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

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

Roma,

Spett.li

Segreterie Nazionali

Filcea/Cgil

Femca/Cisl

Uilcem/Uil

Con riferimento all'accordo di rinnovo del CCNL oggi sottoscritto, in merito alle intese raggiunte per la definizione degli organici dei lavoratori impiegati in attività di turno continuo ed avvicendato, si precisa che le intese locali su tale tema che possono prevedere anche metodiche e prassi di miglior favore riferite a specifici modelli organizzativi, devono intendersi confermate.

IL DIRETTORE GENERALE

(A. Esposito)



## COMPENSI PER LAVORO IN TURNO

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

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

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

Con decorrenza 1.7.2002, sulla retribuzione mensile - come di seguito definita - :

- minimo tabellare
- CREA
- aumenti periodici di anzianità
- eventuali aumenti di merito
- eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare

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

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

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

Inoltre al lavoratore assegnato al lavoro in turno si applicano per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, a decorrere dall'1.07.2002, le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria:

	TURNI GIORNALIERI		TURNO NOTTURNO	
	Feriali	Festivi	Feriali	Festivi
Turno A	12%	20%	28%	35%
Turno B	12%	20%	28%	35%
Turno C	12%	20%	—	—

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

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

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

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

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

In caso di assenza dal turno per malattia o infortunio saranno corrisposte per i primi 10 giorni lavorativi (prevista nello schema di riferimento) di assenza continuativa, le indennità di cui al comma 3; per le malattie di durata superiore, a partire dall'11° giorno le indennità saranno aumentate di un ulteriore 3,5%.

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

## PERCENTUALI DA APPLICARSI SULLA QUOTA ORARIA

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Maggiorazione quota oraria	Maggiorazione festività	Compenso straordinario	TOTALE
Turni giornalieri feriali	12	—	125	137
Turni notturni feriali	28	—	165	193
Turni giornalieri domenicali	20	—	155	175
Turni notturni domenicali	35	—	175	210
Turni giornalieri festivi nazionali	20	60	155	235
Turni notturni festivi nazionali	35	60	175	270

- Le maggiorazioni indicate nelle colonne (1) e (2) si cumulano in tutti i casi di prestazione in festività nazionale
- Le percentuali indicate nella colonna (4) (Totale) rappresentano gli emolumenti complessivi (espressi in percentuale di quota oraria) in caso di prestazione straordinaria nelle varie tipologie indicate.

## Norma Transitoria

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

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

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

L'importo annuo risultante verrà corrisposto in 14 mensilità.

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

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

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

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

BASI DI CALCOLO

GIORNATE LAVORATIVE	231,50	231,50	231,50
ASSENTEISMO 8,5%	19,68	19,68	19,68
FERIE	20,00	23,00	27,00
GIORNATE LAVORATE	191,82	188,82	184,82

RETRIBUZIONE ANNUA PER IL CALCOLO COMPENSI LAVORO IN TURNO 10.000.000

RETRIBUZIONE MENSILE (ANNO / 14) 714.286

RETRIBUZIONE GIORNALIERA ( ORARIA X 8) 32.653

RETRIBUZIONE GIORNALIERA PER FESTIVITA' (MESE /25) 28.571

QUOTA ORARIA ( RETRIBUZIONE MENSILE / 175) 4.082

FESTIVITA' COINCIDENTE DOMENICA

N. 10 FESTIVITA' ANNI PROBABILITA' COINCIDENZA CON TURNO LAVORATO ( 10 X ( 210/365) X (1/7) 0,82

SEMIFESTIVITA'

24/12 E 31/12 PROBABILITA' COINCIDENZA CON TURNO LAVORATO (0,5+0,5) X(2/10/365) 0,58

*Handwritten mark*

*Handwritten signatures and notes*

**INDENNITA' TURNO PNL**  
 RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO 10 ML/ANNO

CCNL ENERGIA		CCNL PETROLIO PRIVATO		DIFF. PP VS. ENERGIA
GG LAVORATI	INDENNITA' IMAGG. VALORI ANNUI	GG LAVORATI	INDENNITA' IMAGG. VALORI ANNUI	PERCENT. TURNO
PERCENT. TURNO	NOMINALE	PERCENT. TURNO	NOMINALE	
31,6 GG - 0,6% ASS. = FERIE = GG LAVORATI =				
	32.653		32.653	
RETRIBUZIONE GIORN.				
% FISSA	942.857	11,00%	1.850.000	16,5%
% VAR. DIURNA	387.887	11,50%	81.128	2,0%
% VAR. NOTT.	448.786	26,00%	304.231	15,0%
% VAR. DOM. DIURNA	104.393	17,50%		
% VAR. DOM. NOTT.	95.445	32,00%		
% VAR. FEST. DIURNA	104.980	88,00%	62.039	52,0%
% VAR. FEST. NOTT.	66.334	111,20%	44.740	75,0%
TOTALE	1.218.835		492.139	
TOT. FISSO+VAR	2.161.692		TOT. FISSO+VAR	DIFF. ANNUE
(FISSO+VARIAB)	160.125		(FISSO)	
FESTIVITA' DOMENICALE (0,82 DI RETRIB. GIORN. FEST.)	23.429			-23.088
SEMIFESTIVITA' (0,58 GIORNALIERA X 136,5%)	25.851			-23.429
TOTALE GENERALE	2.371.097		2.479.176	-25.851
				108.079

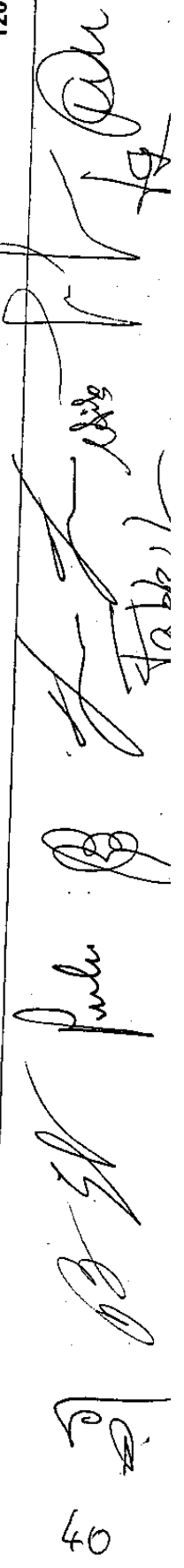
**INDENNITA' TURNO 24h**

RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO 70 ML/ ANNO

**CCNL ENERGIA**

**CCNL PETROLIO PRIVATO**

	GG LAVORATI	INDENNITA' /MAGG. VALORI/ANNUI	PERCENT. TURNO	GG LAVORATI	INDENNITA' /MAGG. VALORI/ANNUI	PERCENT. TURNO	NOMINALE	DIFF. PP VS. ENERGIA
231,5 GG - 0,5% ASS. = FERIE =	211,82 23,00							
GG LAVORATI =	188,82							
RETRIBUZIONE GIORN.		32.653			32.653			
% FISSA		942.867	11,00%					
% VAR. DIURNA	104,30	391.666	11,50%	122,29	1.850.000	18,5%		907.143
% VAR. NOTT.	52,15	442.751	26,00%	61,14	79.860	2,0%		
% VAR. DOM. DIURNA	17,98	102.761	17,50%		299.474	15,0%		
% VAR. DOM. NOTT.	0,99	93.953	32,00%					
% VAR. FEST. DIURNA	3,60	103.348	80,00%	3,60	61.068	62,0%		
% VAR. FEST. NOTT.	1,00	65.297	111,20%	1,80	44.040	75,0%		
TOTALE	100,82	1.199.774		188,82	484.443			-716.331
T.F.R.		2.142.631			TOT. FISSO+VAR (FISSO)			191.612
FESTIVITA' DOMENICALE (0,82 DI RETRIB. GIORN.FEST.) SEMIFESTIVITA' (0,68 GIORNALIERA X 136,6%)		158.713			137.037			-21.676
TOTALE GENERALE		2.350.624			2.471.480			-23.429 -25.851
								120.855



**INDENNITA' TURNO 2011**

RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO 10 ML/ ANNO

CCNL ENERGIA		CCNL PETROLIO PRIVATO					
	GG LAVORATI	INDENNITA' /MAGG. VALORI ANNUI	PERCENT. TURNO	GG LAVORATI	INDENNITA' /MAGG. VALORI ANNUI	PERCENT. TURNO	DIFF. PP VS. ENERGIA
231,5 GG - 8,5% ASS. =	211,82						
FERIE =	27,00						
GG LAVORATI =	184,82						
<b>RETRIBUZIONE GIORN.</b>		32.853	NOMINALE	32.653	NOMINALE		
% FISSA		942.857	11,00%		1.850.000	18,5%	907.143
% VAR. DIURNA	102,09	383.367	11,50%	119,69	78.168	2,0%	
% VAR. NOTT.	51,05	433.372	25,00%	59,85	293.130	15,0%	
% VAR. DOM. DIURNA	17,60	100.584	17,50%				
% VAR. DOM. NOTT.	0,80	91.962	32,00%				
% VAR. FEST. DIURNA	3,52	101.168	88,00%	3,52	59.775	52,0%	
% VAR. FEST. NOTT.	1,76	83.914	111,20%	1,76	43.107	75,0%	
<b>TOTALE</b>	184,82	1.174.367	VARIABILE	184,82	474.180		-700.177
<b>T.F.R.</b>		2.117.214			TOT. FISSO+VAR. (FIS90)	DIFF. ANNUE	206.966
		156.831			137.037		-19.794
FESTIVITA' DOMENICALE (0,62 DI RETRIB. GIORN. FEST.)		23.429					-23.428
BEMIFESTIVITA' (0,58 GIORNALIERA X 198,5%)		25.851					-25.851
<b>TOTALE GENERALE</b>		2.323.325			2.461.217		137.892





## USCITA TURNO

Al verificarsi delle seguenti condizioni:

- decisione della direzione aziendale
- permanente inidoneità, accertata da istituti di diritto pubblico, per grave malattia, che comporti l'utilizzo in attività non in turno
- per i lavoratori a più alta anzianità di attività prestata in turno, verrà riconosciuto ad personam un importo in cifra, secondo la seguente tabella, calcolato sulla media dei compensi complessivi dei 3 anni precedenti, percepiti per compensi per lavoro in turno, a titolo di indennità e maggiorazioni delle quote orarie (cosiddette quote fisse e quote variabili) :

Periodo di permanenza in turno	Percentuale
20ani	3%
25ani	5%
30ani	6%
35ani	8%

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

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

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

### Norma transitoria

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore che derivassero dall'applicazione alla data odierna dei due specifici CNL.

## COMPENSI PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E STRAORDINARIO a decorrere da 1.07.2002

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

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

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

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

- lavoro straordinario diurno feriale da 37<sup>h</sup> 40' a 39<sup>h</sup> settimanali: 1,10
- lavoro straordinario diurno feriale da 39<sup>h</sup> settimanali: 1,25
- lavoro straordinario notturno feriale: 1,65
- lavoro straordinario diurno festivo: 1,55
- lavoro straordinario notturno festivo: 1,75

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

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

## PRESTAZIONI ECCEDENTI L'ORARIO DI LAVORO

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

- le maggiorazioni saranno retribuite nel mese di competenza;
- le quote orarie saranno accantonate nella misura del 50% nel conto ore individuale come successivamente definito;
- per il restante 50% all'inizio di ogni anno, il lavoratore manifesterà la propria volontà in merito al pagamento o all'accantonamento nel conto ore.

Qualora il lavoratore decida per il pagamento, la corresponsione delle relative quote retributive avverrà nel mese di competenza.

### CONTO ORE INDIVIDUALE

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

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

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

Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.

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

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

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

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

## PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova non può superare:

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

## PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

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

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

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con riferimento alla Convenzione in essere tra le Parti stipulanti ed ASSIDIM per i lavoratori a cui si applica il CNL Petrolio Privato, il contributo aziendale verrà elevato, a decorrere dall'1.01.2003, a 93,00 Euro annui.

Con la stessa decorrenza dell'1.01.2003 la contribuzione aziendale a favore dell'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori a cui si applica il CNL Energia Eni verrà elevata di Euro 31,00 annui.

\*\*\*\*

In relazione alla prevedibile evoluzione del quadro normativo nazionale e territoriale in materia di Assistenza Sanitaria, in considerazione del fatto sostanziale che al presente già esiste la copertura per la generalità dei lavoratori, le Parti hanno ritenuto opportuno rinviare l'unificazione della normativa per questo istituto contrattuale.

Tuttavia, nella consapevolezza che il processo di unificazione vada completato in tempi certi, procederanno ad istituire entro il mese di maggio p.v. una Commissione che dovrà terminare i lavori entro il 31 marzo 2003, affinché il processo di unificazione contrattuale sia definitivamente concluso in occasione del rinnovo biennale della parte economica.

### Norma Transitoria

Limitatamente all'anno 2003, per le realtà aziendali che prevedessero contribuzioni aziendali all'ASSIDIM, o ad altri Fondi aziendali sostitutivi, superiori a quanto previsto dal punto 1, la contribuzione aziendale annua sarà eccezionalmente elevata di 31,00 Euro.

A partire dal 2004 riprenderanno ad avere normale vigore le specifiche pattuizioni.

Le contribuzioni a FONDENERGIA, o ai Fondi pensionistici integrativi aziendali sostitutivi, vengono stabilite secondo la seguente tabella:

### Contribuzioni

Decorrenza	A carico Azienda	A carico dipendente	Quota TFR	
1/1/02	1,32%	1,32%	( 36% (2,49%) ) 100% (6,91%)	Ass. ante 28/4/93 Ass. dal 28/4/93
1/8/03	1,66%	1,66%	( 36% (2,49%) ) 100% (6,91%)	Ass. ante 28/4/93 Ass. dal 28/4/93
1/1/04	2,00%	2,00%	( 36% (2,49%) ) 100% (6,91%)	Ass. ante 28/4/93 Ass. dal 28/4/93

In relazione a quanto definito in materia, a parziale modifica di quanto previsto nell'Accordo 01/02/2000, si stabilisce che le contribuzioni suddette siano valide per tutti i lavoratori e che al personale assunto a partire dall'1/04/2002 sarà riconosciuto un trattamento retributivo aggiuntivo di 1,5 scatti anticipati.



Ai lavoratori iscritti a FONDENERGIA, o a Fondi sostitutivi, per i quali sono previste contribuzioni pari o superiori al 1,66%, si procederà ad un accredito nei rispettivi Fondi di un versamento "Una Tantum" da parte delle Aziende, calcolato come segue:

$$0,34\% \times \text{Retribuzione utile ai fini TFR del mese di ottobre 2003} \times 6$$

Il suddetto versamento avverrà nel mese di ottobre 2003.

Per i lavoratori che usufruiscono di contribuzioni comprese tra 1,33% ed 1,66% il versamento "Una Tantum" di cui sopra avverrà in maniera proporzionale.

Es.: in caso di contribuzione di 1,50% l'importo sarà pari a 18/34.

## CONSERVAZIONE DEL POSTO DURANTE L'ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE L'ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO

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

- anzianità fino a 5 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile e da quanto previsto da "Compensi per lavoro in turno" per i primi 4 mesi, metà per i successivi 3;
- anzianità di oltre 5 e fino a 10 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile e da quanto previsto da "Compensi per lavoro" per i primi 6 mesi, metà per i successivi 4;
- anzianità oltre 10 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile e da quanto previsto da "Compensi per lavoro in turno" per i primi 8 mesi, metà per i successivi 4.

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

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

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

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

Al lavoratore in prova assente per malattia o infortunio, viene assicurata l'intera retribuzione netta per il periodo massimo di cui al terzo comma di "Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio".

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

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

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

## MENSA

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

In relazione all'accordo di rinnovo oggi sottoscritto, le parti convergono che fino alla stesura definitiva continueranno ad applicare validità ed efficacia le normative dei due precedenti CNL Energia Eni e Petrolio Privato per le parti non espressamente regolamentate dal presente accordo.

## INCREMENTI IN EURO DEL TRATTAMENTO CONTRATTUALE

Cat.	Livello C.R.E.A.	1.1.2002		1.10.2002		1.6.2003		TOTALE BIENNIO		TOTALE
		MINIMO	C.R.E.A.	MINIMO	C.R.E.A.	MINIMO	C.R.E.A.	MINIMO	C.R.E.A.	
	1	48,50	0,00	41,50	0,00	30,50	20,00	120,50	20,00	140,50
	4	48,50	0,00	41,50	0,00	30,50	16,00	120,50	16,00	136,50
	3	48,50	0,00	41,50	0,00	30,50	12,00	120,50	12,00	132,50
	2	48,50	0,00	41,50	0,00	30,50	8,00	120,50	8,00	128,50
	1	48,50	0,00	41,50	0,00	30,50	4,00	120,50	4,00	124,50
2	4	43,50	0,00	37,50	0,00	28,00	12,00	109,00	12,00	121,00
	3	43,50	0,00	37,50	0,00	28,00	9,00	109,00	9,00	118,00
	2	43,50	0,00	37,50	0,00	28,00	6,00	109,00	6,00	115,00
	1	43,50	0,00	37,50	0,00	28,00	3,00	109,00	3,00	112,00
3	4	39,50	0,00	34,00	0,00	25,50	10,00	99,00	10,00	109,00
	3	39,50	0,00	34,00	0,00	25,50	7,50	99,00	7,50	106,50
	2	39,50	0,00	34,00	0,00	25,50	5,00	99,00	5,00	104,00
	1	39,50	0,00	34,00	0,00	25,50	2,50	99,00	2,50	101,50
4	4	35,00	0,00	30,00	0,00	22,50	10,00	87,50	10,00	97,50
	3	35,00	0,00	30,00	0,00	22,50	7,50	87,50	7,50	95,00
	2	35,00	0,00	30,00	0,00	22,50	5,00	87,50	5,00	92,50
	1	35,00	0,00	30,00	0,00	22,50	2,50	87,50	2,50	90,00
5	4	30,50	0,00	26,50	0,00	19,50	8,00	76,50	8,00	84,50
	3	30,50	0,00	26,50	0,00	19,50	6,00	76,50	6,00	82,50
	2	30,50	0,00	26,50	0,00	19,50	4,00	76,50	4,00	80,50
	1	30,50	0,00	26,50	0,00	19,50	2,00	76,50	2,00	78,50
	0	30,50	0,00	26,50	0,00	19,50	0,00	76,50	0,00	76,50
6	6	26,50	0,00	23,00	0,00	17,00	0,00	66,50	0,00	66,50

55)

*[Signature]*

A decorrere dal 1.1.2003 l'Indennità di Funzione viene fissata a 144,50 Euro

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## DECORRENZA E DURATA

In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo - Parti Sociali 23.7.93, il presente contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva, secondo le scadenze di seguito riportate:

- 31.12.2005 per la parte normativa
- 31.12.2003 per la parte economica



Tra

ASIEP E FILCEA-CGIL, FEMCA CISL E UILCEM-UIL

si conviene quanto segue:

premessi che con l'accordo di rinnovo del CNL sottoscritto in data odierna si sono poste le basi affinché si realizzi compiutamente, con tempi ed impegni certi sulle specifiche aree, il completamento del progetto di unificazione contrattuale avviato con l'accordo 23 luglio 1998.

Con particolare riferimento al tema della Previdenza Integrativa con le intese previste nell'accordo di rinnovo oggi sottoscritto, si è programmato l'assetto definitivo in termini di contribuzione, sia da parte aziendale che da parte dei lavoratori, nella misura del 2% per entrambi. Si sono inoltre allineate le quote di utilizzo degli accantonamenti del TFR nella misura del 36% per la generalità dei lavoratori assunti entro il 27/04/93, mentre per i lavoratori assunti posteriormente a tale data, la legge prevede la destinazione integrale delle quote del TFR.

Il livello di contribuzione complessivo è ritenuto adeguato e pertanto rappresenta un livello stabile ed equilibrato nella ripartizione delle risorse complessive.

Alla luce del dibattito in corso, non possono essere esclusi possibili cambiamenti sui conferimenti di quote di TFR che discendessero da obblighi di legge. A tale proposito le parti confermano l'orientamento comune teso a salvaguardare, pur in un quadro di libero mercato, la validità della scelta dei fondi contrattuali ed auspicano che le scelte legislative non comportino la penalizzazione delle strade già intraprese.

Nello spirito di quanto sopra richiamato e nella consapevolezza che ciò costituisca l'anello terminale di una serie di impegni di grande respiro per le parti, ASIEP, a nome delle aziende associate, comunica che in occasione del rinnovo dei Premi di Partecipazione, così come disciplinati dal contratto oggi sottoscritto, le aziende che in virtù di accordi aziendali preesistenti applicano contribuzioni alla Previdenza Integrativa pari o superiori al 2%, provvederanno, per i lavoratori che accetteranno un identico incremento delle contribuzioni di loro competenza, alla stipula di accordi per incrementare la contribuzione aziendale nella misura dello 0.34%, a decorrere dal 1/01/04.

Con quanto sopra si ritengono compiutamente definiti, salvo quanto specificamente richiamato in merito alle quote di TFR, gli assetti complessivi della Previdenza Integrativa.

Roma,

Il processo di unificazione contrattuale, sostanzialmente realizzatosi con l'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto in data 14 marzo 2002 , richiede, per il definitivo completamento, che si proceda in tempi rapidi alla stesura del testo contrattuale.

A tal fine, le Parti si sono impegnate ad avviare immediatamente il percorso per giungere al completamento entro il mese di giugno 2002.

Pertanto, e fino alla suddetta data del 30 giugno, continueranno ad avere validità anche le normative previste dal CCNL 23 luglio 1998 in materia di "contratto di lavoro a tempo determinato", contratto a termine "per attività di cantiere" e contratto a termine "per attività di commessa".

Roma, 14 marzo 2002

ASIEP

FILCEA-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL