

Verbale di rinnovo

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DI RICERCA, DI ESTRAZIONE, DI RAFFINAZIONE, DI COGENERAZIONE, DI LAVORAZIONE DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI 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 C.C.N.L. PER GLI ADDETTI DEL SETTORE ENERGIA ENI.

Il 23 luglio 1998, in Roma

tra

UNIONE PETROLIFERA FEDERCHIMICA AZIENDE DEL SETTORE ENERGIA ENI

e

FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCER-UIL

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 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 29 novembre 1994 per gli addetti del settore energia ENI.

PREMESSA

Le Parti con Il presente rinnovo intendono prioritariamente favorire la positiva evoluzione del già avviato processo di unificazione dei contratti collettivi di lavoro dell'Energia dell'E.N.I e Petrolio privato, realizzando e definendo una nuova disciplina contrattuale.

Tale processo risponde ad obiettivi politici, economici e sociali di rilievo strategico ed inoltre persegue finalità di sviluppare e consolidare un nuovo sistema di relazioni industriali di carattere partecipativo che, pur riferendosi ad esperienze realizzate nei diversi settori, si pone obiettivi di omogeneità ed uniformità.

In attesa della definizione di quanto sopra, le Parti si danno atto che restano confermate le disposizioni contrattuali attualmente esistenti.

Le Parti concordano che il contratto di lavoro unico dovrà entrare in vigore entro il 2000 ed in tal senso dovrà essere garantita certezza nei tempi ed efficacia nei metodi di lavoro.

Conseguentemente saranno attivati gruppi di lavoro paritetici, impegnati su distinte tematiche quali: relazioni industriali, classificazioni, orario di lavoro, altri aspetti normativi ed economici. Essi riferiranno entro il 1999 i risultati della loro attività di analisi e di confronto su queste materie alle Associazioni rappresentative delle aziende ed alle Organizzazioni sindacali nazionali.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti concordano che nel nuovo modello di relazioni industriali, elemento qualificante sarà la costituzione di un Organismo paritetico composto da esperti delle Parti, con l'obiettivo di studiare ed approfondire tematiche definite da sottoporre alle Parti stesse per il confronto di merito.

Esso potrà agire, nella fase transitoria, da soggetto propulsivo all'interno del processo di unificazione contrattuale, intervenendo su temi comuni che riguardino trasversalmente le aziende interessate operando a fini di integrazione di esperienze e culture diverse.

Tale Organismo seguirà, in particolare, i seguenti aspetti:

- analisi delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie in materia di lavoro, ipotizzando eventualmente modalità di riadeguamento delle normative contrattuali. In particolare, le Parti si incontreranno entro ottobre 1999 per esaminare l'evoluzione legislativa relativa agli orari di lavoro;
- mercato del lavoro, nuovi rapporti di lavoro, flessibilità e sviluppo dell'occupazione;
- evoluzione del sistema di relazioni industriali partecipativo;
- pari opportunità;
- comitati aziendali europei, esercitando attenzione nei confronti delle norme e delle esperienze sviluppatasi a livello europeo nell'ottica di favorire lo sviluppo del dialogo sociale;
- formulazione di indirizzi generali in materia di aggiornamento e/o riqualificazione professionale dei lavoratori;
- costituzione di comitati territoriali ai quali parteciperanno per competenza le aziende, i livelli sindacali territoriali e le RSU, con il compito di valutare il complesso delle azioni che si rendono necessarie a seguito di politiche di riassetto del territorio che comportino processi di investimento, razionalizzazione e riorganizzazione anche nell'ambito di contratti d'area, di patti territoriali ed eventuale utilizzo di aree dismesse.

L'attività dell'Organismo dovrà, anche attraverso l'analisi e l'utilizzo delle esperienze già realizzate nei precedenti contratti, pervenire a soluzioni più avanzate ed omogenee.

Si renderà, quindi, necessario procedere verso la semplificazione della struttura relazionale che dovrà sviluppare la pratica concertativa a tutti i livelli.

Il nuovo sistema di relazioni industriali, inoltre, dovrà anche essere teso a valorizzare il confronto a livello aziendale su tematiche specifiche che coinvolgano le singole aziende, pur in coerenza con le linee tracciate a livello generale.

Sarà altresì compito delle Parti attivarsi nei confronti delle competenti istituzioni/autorità su temi riguardanti la politica energetica, svolgendo al contempo analisi della situazione economico- produttiva, individuando i vincoli all'operare delle aziende, promuovendo interventi per la loro rimozione e misure di politica industriale tali da incrementare lo sviluppo e la competitività di settore.

In relazione alle problematiche del lavoro in appalto le Parti si impegnano a svolgere tempestivamente il confronto sulla materia nell'ambito dell'Organismo paritetico con l'obiettivo di realizzare una approfondita analisi della situazione esistente nei diversi settori e proporre una nuova normativa in grado di definire la sintesi delle esigenze delle Parti.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

Centro del processo organizzativo è la risorsa umana e 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 della 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 della organizzazione del lavoro.

Le Parti, altresì, definiranno le modalità del confronto sul l'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 e 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 e autonomia, determinerà in ogni categoria articolazioni retributive con un'adequata 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, RSU e 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 CCNL petrolio resta confermato il sistema classificatorio in vigore.

ORARIO DI LAVORO

Premessa.

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

Le Parti concordano sull'esigenza di realizzare, a livello aziendale,

un'ottimale correlazione tra organizzazione del lavoro e utilizzo dell'orario contrattuale con l'obiettivo di collegarle alle opportunità di sviluppo aziendale e occupazionale.

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa, convengono la costituzione di un Organismo paritetico finalizzato al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- monitorare gli sviluppi delle normative sia in sede comunitaria che nazionale valutandone gli impatti sul settore;
- fornire interpretazioni e linee-guida sull'applicazione degli adempimenti legislativi;
- monitorare e valutare l'andamento complessivo della materia, con particolare riferimento agli scostamenti tra orari contrattuali e quelli di fatto;
- formulare ipotesi di soluzione di problematiche emergenti o integrazione/aggiornamento delle norme contrattuali da sottoporre alle Parti stipulanti il CCNL.

L'Organismo si riunisce, normalmente, con periodicità semestrale.

Articolazione dell'orario di lavoro.

Orario di lavoro per i giornalieri.

L'orario di lavoro settimanale è fissato in 37h.40', a decorrere dal 1° gennaio 1999.

A tal fine vengono contestualmente assorbite:

- per il CCNL petrolio privato le 6 giornate di riposo compensativo di cui all'art. 10, comma 3;
- per il CCNL energia n. 5.5 giornate corrispondenti alle 4 giornate di riposo, di cui all'art. 48, comma 7, le 2 semifestività del 14 agosto e 2 novembre, di cui all'art. 48, comma 10, e le 4 ore di R.O.L. di cui all'art. 41, comma 2.

Per i lavoratori di cui all'allegato 1) del CCNL petrolio privato l'orario di lavoro settimanale è fissato in 37h.45' con assorbimento delle riduzioni di orario previste all'art. 7 del citato allegato nonché delle 6 giornate di riposo compensativo di cui all'art. 10 del CCNL.

Potranno essere definiti differenti regimi di orario con prestazioni settimanali comprese tra 37h.40' e 40 ore (37h.45' per l'allegato 1) distribuite su 5, 4 o 6 giorni.

Entro novembre, le Aziende e le RSU definiranno la modalità attuative dell'orario settimanale per l'anno successivo.

Per orari di lavoro di durata superiore alle 37h.40' (37h.45' per l'allegato 1) andranno programmati i relativi giorni di riposo compensativo.

Le prestazioni effettuate nei suddetti limiti sono, a tutti gli effetti, ricomprese nell'orario normale e pertanto non produrranno prestazioni di ore straordinarie. Tuttavia per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta una maggiorazione del 5%, mentre per quelle prestate nella giornata del sabato verrà corrisposta una maggiorazione del 15%.

Nota a verbale.

- 1) Contestualmente all'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio saranno unificati gli orari di lavoro del personale turnista.
- 2) La regolamentazione della normativa dei rispettivi CCNL petrolio ed energia in materia di orario di lavoro per i turnisti di tipo B per il CCNL energia e di tipo A) e C) per il CCNL petrolio, sarà regolata dalle Parli entro novembre 1998.
- 3) Gli articoli 10 del CCNL del petrolio privato, 41 e 48 del CCNL energia saranno dalle Parti modificati coerentemente con quanto sopra definito.

Orari plurisettemanali.

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

L'articolazione degli orari settimanali sarà compresa tra un massimo di 48 ore ed un minimo di 28 ore. Nel quadrimestre l'orario complessivo potrà oscillare fino a due ore medie settimanali rispetto all'orario settimanale di 37 h 40" (37h.45' per l'allegato 1).

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

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

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

In tale regime le prestazioni superiori all'ottava ora giornaliera sono retribuite con un'indennità del 10% della quota oraria e quelle effettuate nella giornata di sabato con un'indennità del 15%.

Maggiorazioni.

Il comma 6° punto 1) all'art. 11 del CCNL, petrolio privato e il comma 8°, prima alinea dell'art. 49 del CCNL energia vengono modificati come di seguito:

da 37h.40' a 39 ore settimanali	10%
Da 39 ore in poi	25% (CCNL energia) 30% (CCNL petrolio)
Allegato 1) CCNL petrolio	
Da 37h.45' a 40 ore settimanali	5%
Oltre la 40^ ora settimanale	30%

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro.

Premesso che il ricorso al lavoro straordinario rappresenta uno strumento indispensabile sia per rispondere alle esigenze non prevedibili che per rispondere a picchi di attività non programmabili, si ravvisa l'esigenza di contenere gli scostamenti tra orari complessivi di fatto e orari normali contrattuali entro limiti fisiologici.

In tale contesto, le Parti ribadiscono il comune impegno di definire il contratto collettivo di lavoro unico per i due settori entro l'anno 2000 e poiché, attualmente, i due CCNL petrolio privato ed energia prevedono normative diverse è convenuto quanto segue.

A decorrere dal 1° luglio 2000, le prestazioni eccedenti l'orario settimanale definito saranno regolamentate 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.

Le prestazioni eccedenti l'orario settimanale definito sono regolate nel seguente modo, fino al 30 giugno 2000.

A) per il CCNL energia, le prestazioni eccedenti l'orario settimanale sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e con riposi compensativi che saranno accantonati nella misura del 50% nel conto ore.

Il restante 50% viene retribuito nel mese di competenza.

B) per il CCNL petrolio, le prestazioni eccedenti l'orario settimanale fino a 50 ore annue per le sedi e uffici commerciali, e fino a 80 ore annue per le unità operative, sono retribuite con quote orarie e relative maggiorazioni nel mese di competenza.

Le prestazioni eccedenti i suddetti limiti sorto compensate nel mese di competenza con le relative maggiorazioni e con riposi compensativi, che saranno accantonati nel conto ore;

C) per i lavoratori di cui all'allegato 1) del CCNL petrolio, le prestazioni eccedenti l'orario settimanale sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni previste e con riposi compensativi che saranno accantonati nella misura del 40% nel conto ore.

Il restante 60% viene retribuito nel mese di competenza.

Le Parti convengono di incontrarsi entro marzo del 2000 per svolgere i necessari approfondimenti e verifiche sull'esperienza realizzata e per valutare la possibilità di definire per alcuni settori di attività e di tipologie produttive forme di diversificazione nell'attuazione della normativa.

Conto ore individuale.

Le Parti concordano sull'istituzione di uno strumento contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie da questi effettuate.

A tal fine le Parti istituiscono il 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, con riferimento ai tempi, alla durata e 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 formativa secondo quanto previsto dalle relative norme contrattuali.

Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.

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

Annualmente le Parti si incontreranno per un opportuno monitoraggio dell'applicazione dello strumento contrattuale.

Le disposizioni in materia di orario di lavoro, come sopra concordate, si applicano dal 1° gennaio 1999.

Strumenti per favorire lo sviluppo delle attività produttive e dell'occupazione.

1) Nelle attività produttive esistenti e nei nuovi insediamenti nelle aree di crisi, come definite dalla normativa vigente, possono essere previste assunzioni ad orario di lavoro ridotto, in un intervallo da 24 a 32 ore, con retribuzione proporzionata all'effettiva prestazione.

Tale prestazione avrà carattere prevalentemente stabile per i nuovi assunti nei nuovi insediamenti, mentre per quelli assunti in insediamenti industriali già esistenti avrà una durata non inferiore a 4 anni.

Accordi sindacali tra le imprese interessate e le organizzazioni sindacali territoriali di categoria potranno definire, sia in rapporto ad esigenze indotte dalla competitività e dal mercato nel caso di nuovi insediamenti, sia in rapporto al turnover fisiologico negli insediamenti esistenti, le condizioni e le modalità per l'opzione ad orario pieno.

2) Nell'ambito di accordi finalizzati a favorire l'inserimento di nuova occupazione a tempo indeterminato potranno essere previste gradualità temporalmente definite nell'erogazione dei premi di produzione in cifra fissa.

3) Le Aziende e le RSU. nell'ambito della contrattazione di II° livello,

in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati, potranno destinare risorse rese disponibili dagli incrementi di produttività e redditività, a riduzioni dell'orario di lavoro.

RAPPORTO DI LAVORO

Premessa.

Le Parti riconoscono che una migliore funzionalità del mercato del lavoro, nell'interesse comune dei lavoratori e delle aziende, consente di dare una risposta positiva all'evoluzione del rapporto tra domanda e offerta di lavoro.

A tal fine, la necessità di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali funzionali ed adeguati, nonché l'analisi delle varie opportunità e tipologie di lavoro derivanti da una innovazione tecnologica ed organizzativa continua, inducono le Parti, a livello nazionale, a:

- monitorare l'entità e le modalità applicative di tutte le forme flessibili del rapporto di lavoro, comprese forme di tutela del lavoratore;
- proporre, in conseguenza delle modifiche legislative e del monitoraggio effettuato, l'adeguamento della normativa contrattuale in materia.

Le Aziende, inoltre, forniranno annualmente alle RSU ed alle OO.SS. ai vari livelli, adeguate informazioni previsionali e di consuntivo relative agli istituti contrattuali in materia di mercato del lavoro.

Contratto di lavoro a tempo determinato.

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulti da atto scritto.

Ferma restando la possibilità di ricorso al contratto a termine ai sensi delle disposizioni legislative vigenti, l'apposizione di un termine di durata al contratto è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, 1° comma, della L. 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi aggiuntive a quelle di legge:

- per l'esecuzione di un'attività o di un servizio, definiti o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere eccezionale o occasionale;
- per l'incremento di attività produttiva in dipendenza di punte eccezionali, o di più intensa attività;
- per la sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa o temporaneamente inidonei allo svolgimento delle mansioni precedentemente assegnate;
- per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;
- per i progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotti nonché di analisi e innovazione di processi e metodologie di lavoro e per progetti specifici legati all'esplorazione e sviluppo.

In funzione di specifiche esigenze, potranno essere concordate a livello aziendale, ulteriori fattispecie.

Per le ipotesi sopraelencate, verranno applicate le seguenti aliquote:

- per le aziende fino a 1.200 dipendenti non si potrà superare il 15%

dei contratti a tempo indeterminato, come media annua;
- per le aziende con oltre 1.200 dipendenti non si potrà superare il 10%, come media annua, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda, al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le eventuali frazioni di unità derivanti dal suddetto rapporto percentuale sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a dieci, resta inteso che possono essere instaurati fino al massimo di dieci rapporti di lavoro a termine, come media annua, sempre per le medesime fattispecie. In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nell'azienda.

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

Ai lavoratori di cui al presente articolo si applicano gli istituti di legge e di contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto di lavoro a termine e, secondo le regolamentazioni concordate a livello aziendale, verranno loro assicurati momenti formativi/informativi di cui al D.Lgs. 626/94 relativi alla specifica attività lavorativa.

Sono fatte salve normative speciali, quali quelle relative ai contratti di cantiere e di commessa, che continuano ad applicarsi integralmente, quanto ad ipotesi e percentuali, secondo i relativi dettati contrattuali.

Fornitura di lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla L. 24 giugno 1997, n. 196, può essere sottoscritto, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle fattispecie determinate per il contratto di lavoro a tempo determinato.

A tal fine, per tali fattispecie concordate, la percentuale massima di utilizzo è pari al 10%, come media annua, dei lavoratori occupati a tempo in nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le eventuali frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a cinque, ferma la possibilità di intrattenere fino a cinque contratti per lavoro temporaneo come media annua: in ogni caso, il numero totale non dovrà superare il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda.

Per definire le figure con esiguo contenuto professionale da escludere dall'applicazione del contratto interinale, si fa riferimento a quelle contenute negli ultimi tre livelli - gli ultimi due per le sole attività di cantiere - degli attuali sistemi classificatori e nel livello 1 per le qualifiche operai e livello H per le qualifiche impiegatizie della normativa speciale per, lubrificantisti e G.P.L..

Telelavoro.

Le parti ritengono che lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche di comunicazione possa portare a modalità d'espletamento della prestazione lavorativa che non prevedano la presenza in servizio presso l'unità produttiva, fornendo, nello stesso tempo, una risposta ad importanti esigenze economiche e sociali.

La prestazione lavorativa a distanza, nelle sue possibili e variegata articolazioni, non trova un puntuale quadro giuridico/normativo di riferimento, funzionale ad apprezzarne le peculiari caratteristiche. Pertanto si conviene di istituire una Commissione mista a livello nazionale con il compito di:

- svolgere gli approfondimenti di merito sulle peculiarità del lavoro a distanza, studiando soluzioni per i problemi giuridici, assicurativi e logistici;
- monitorare le sperimentazioni di lavoro a distanza, con il fine di valutare le specificità e di dedurne le criticità applicative e normative;
- promuovere, nei confronti degli organismi legislativi, soluzioni finalizzate a sviluppare criteri regolatori coerenti alla situazione sociale, produttiva e tecnologica.

La Commissione svolgerà i suoi lavori per la vigenza del CCNL e potrà proporre alle parti modelli normativi che tengano conto degli assetti produttivi ed organizzativi ed anche di eventuali progetti sperimentali concordati tra aziende e rappresentanze sindacali ai vari livelli.

Apprendistato.

Le Parti concordano di definire la revisione dell'istituto, anche alla luce delle disposizioni legislative e normative esistenti, entro il 31 ottobre 1998.

ATTIVITA' DI CANTIERE E DI COMMIESSA NEI SETTORI DI INGEGNERIA, SERVIZI, MONTAGGIO E PERFORAZIONE.

Le Parti prendono atto che le Aziende operanti nel mercato nazionale ed internazionale delle commesse sono caratterizzate da alta concorrenzialità, dalla temporaneità, variabilità e improgrammabilità delle attività e quindi devono essere poste in grado di realizzare una gestione economica delle proprie risorse.

In considerazione, pertanto, delle suddette caratteristiche della struttura produttiva delle Aziende operanti in tale mercato, tenuto conto altresì che l'attività svolta su commessa e/o cantiere è soggetta a variazioni ed oscillazioni che possono comportare la necessità di intensificazione temporanea - anche ricorrente - della forza lavorativa di cui non è ipotizzabile una permanenza stabile nell'organizzazione aziendale, con la conseguente esigenza di un'organizzazione del lavoro flessibile, le parti concordano quanto segue:

Contratto a termine "per attività di cantiere".

1) Le aziende, la cui attività si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della costruzione gestione e manutenzione di impianti e condotte, della perforazione, dei sistemi di produzione galleggianti, nonché per manutenzione mezzi e attrezzature potranno stipulare contratti a termine anche di durata predeterminata, purché ricorrano le seguenti situazioni:

1.a) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in cantieri di posa-condotte a terra, relativamente a tratte territorialmente predefinite, legata sia alla durata della realizzazione dell'opera, sia ad uno o più cantieri o parte di essi, o per il montaggio di impianti industriali, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 60% dei

lavoratori complessivamente impiegati in ciascun cantiere;

- 1.b) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in cantiere montaggi mare a bordo dei mezzi navali speciali o delle attività di supporto a terra, fino all'esaurimento dell'attività descritta nel contratto di assunzione ovvero fino alla fermata per manutenzione o disarmo del mezzo ovvero al trasferimento di quest'ultimo all'estero, la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 50% dei lavoratori complessivamente impiegati in ciascun cantiere;
- 1.c) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in cantieri di perforazione a terra, a mare o di sistemi di produzione galleggianti, da svolgersi con lo stesso impianto o a bordo dei mezzi navali speciali, in contesti territoriali predefiniti, oppure indicando uno o più pozzi, oppure nell'ambito dell'area di ricerca o coltivazione, la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 40% dei lavoratori complessivamente impiegati in ciascun cantiere;
- 1.d) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistiche per manutenzione di mezzi e attrezzature (piattaforme, pontoni, macchine movimento terra, ecc.) presso una base, una postazione o in banchina, la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 60% dei lavoratori complessivamente impiegati nei lavori di manutenzione nella base, postazione o banchina.

- 2) Le parti concordano sulla necessità che, per lo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti, le Aziende possano assumere personale specializzato e/o tecnici con contratto a tempo determinato legato sia alla durata dell'attività, sia a contesti territoriali predefiniti, ad uno o più cantieri e/o parti di esso, sia predeterminando la data di cessazione del rapporto di lavoro. In tali contesti, la percentuale dei lavoratori di cui sopra assunti con contratto a termine non potrà superare il 40% dei lavoratori complessivamente impiegati nel settore operativo di riferimento.

In una stessa unità produttiva, le percentuali di contratto a termine per le attività di cantiere non sono cumulabili con le attività di commessa né con quelle previste dall'articolo 14 del CCNL.

Contratto a termine "per attività di commessa".

Le Aziende, la cui attività si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della ricerca, della costruzione degli impianti e delle condotte, dei sistemi di produzione galleggianti, della manutenzione e/o gestione di impianti industriali c/o ecologici e condotte - anche governati dal sistema della concessione - della posa di condotte e della perforazione, potranno stipulare contratti a termine, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle seguenti ipotesi aggiuntive:

- a) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento di attività relative a commesse che comportino anche la fornitura al cliente di servizi di segreteria, amministrativi, di approvvigionamento materiali, addestramento e formazione di personale tecnico di terzi;
- b) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento di attività relative a commesse che richiedano prestazioni diverse in specializzazione da quelle tipiche del personale in servizio nelle Società, ivi comprese le attività in campagna;
- c) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento delle attività richieste dalla fase di realizzazione in cantiere in particolare per le attività di direzione lavori e/o supervisione e/o costruzione e/o avviamento di impianti;

- d) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento di ruoli professionali per i quali non sono disponibili temporaneamente nell'organico aziendale professionalità adeguate quanto a numero e/o qualità;
- e) quando l'assunzione di personale avvenga a fronte di diversificazione di attività produttiva che richieda impiego di risorse con preparazione di base o esperienza professionale o specializzazione non presenti in azienda a livello adeguato.

Nelle ipotesi aggiuntive di cui alle lettere da a) ad e) sopraindicate la percentuale dei lavoratori assunti nella Società con contratto a termine non potrà superare il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato a ruolo nell'azienda; in ogni caso, il cumulo dei contratti a termine per le attività di commessa e di cantiere di cui al presente articolo, con quelli previsti a pag. 15 e segg. del presente accordo, non potrà comunque superare complessivamente la percentuale del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato a ruolo nell'azienda stessa.

FORMAZIONE

L'evoluzione della tecnologia, la crescente competitività dei mercati, i mutamenti del contesto normativo e sociale ed i processi di cambiamento determinano l'esigenza di una continua ridefinizione organizzativa e dei processi di lavoro e richiedono, di conseguenza, l'adeguamento delle professionalità e dei livelli di qualificazione delle risorse.

In questo scenario la formazione, veicolo per una cultura orientata al cambiamento, è leva strategica per valorizzare le risorse, per sviluppare nuove competenze, rendendo la professionalità elemento fondamentale per la qualità delle prestazioni in Azienda.

Le Parti concordano che nell'ambito dell'Organismo Nazionale sia dedicata una sessione di lavori per la formazione che:

- verifichi l'andamento delle attività a livello complessivo e di area di business;
- analizzi le evoluzioni legislative nazionali e comunitarie, con particolare riferimento all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dalle stesse per il Finanziamento delle attività formative, formulando linee guida attuative e proposte, alle parti stipulanti il CCNL, di modifica/integrazione dello stesso.
- definisca moduli formativi standard che potranno, successivamente, formare oggetto di accordo tra azienda e RSU per attivare interventi formativi su temi di comune interesse.

Sulla base degli orientamenti espressi dall'Organismo nazionale, le aziende e le RSU, assistite dalle strutture sindacali territoriali/nazionali, esamineranno i fabbisogni formativi dei lavoratori e concorderanno i piani e le modalità di realizzazione delle iniziative formative, la cui attivazione è collegata alla possibilità di utilizzare risorse esterne (regionali, nazionali, comunitarie. ecc.) in grado di coprire almeno il 50% dei relativi costi.

Per la parte residua, la partecipazione delle aziende e dei lavoratori ai costi di frequenza viene fissata in misura paritetica e per quanto concerne i lavoratori avrà luogo attraverso l'utilizzo delle ore del conto ore individuale e con permessi o con riposi a vario titolo spettanti.

L'obiettivo di utilizzare nella massima misura possibile i fondi per la formazione è condiviso dalle Parti, che pertanto, nel rispetto dei propri ruoli e prerogative, si attiveranno per facilitarne il conseguimento.

La formazione, pertanto, dal punto di vista dei contenuti, dovrà:

- favorire il processo di adeguamento delle professionalità ai cambiamenti aziendali;
- favorire l'acquisizione di competenze differenziate ad integrazione del know-how posseduto, atte a promuovere processi di integrazione di ruoli di responsabilità;
- orientare al risultato per processi più che per funzioni essere più mirata alla qualità che alla quantità, in particolare per gli aspetti legati alla sicurezza ed all'ambiente;
- supportare l'eventuale riallocazione delle risorse interessate ai processi di riassetto organizzativo;
- essere occasione di miglioramento dei singoli apporti professionali, dei comportamenti organizzativi significativi per il funzionamento interno, per le relazioni interfunzionali e con l'esterno.

Mentre, dal punto di vista metodologico, dovrà:

- essere programmata in funzione alle effettive opportunità ed esigenze dei lavoratori;
- essere realizzata prevalentemente sul lavoro e quindi integrata con le attività correnti e con l'utilizzo di un mix differenziato di strumenti formativi;
- essere validata a livello aziendale e/o istituzionale con un sistema di certificazione che favorisca il riconoscimento dei processi formativi acquisiti e sia condizione per svolgere specifiche attività;

Ne consegue che l'attività di formazione, supporto all'aggiornamento e allo sviluppo delle conoscenze e competenze del singolo, risponde all'interesse del lavoratore volto a mantenere la padronanza di tutti gli elementi fondamentali che caratterizzano la propria professionalità e la propria capacità di risposta ai cambiamenti in atto.

QUADRI

Le Parti, nel riaffermare la rilevanza del ruolo rivestito da tali lavoratori nelle attività aziendali, convengono sull'opportunità di realizzare all'interno dell'Organismo paritetico specifiche sessioni di incontro dedicate all'esame e all'individuazione delle tematiche relative a questa particolare area di lavoratori.

Tali sessioni saranno realizzate con la partecipazione di una delegazione rappresentativa dei lavoratori Quadri.

Con riferimento alla problematica dell'orario, dovrà essere attivata una specifica sessione che dovrà concludere i lavori entro il 31.12.98.

In relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua, intesa anche come aggiornamento attraverso l'acquisizione di conoscenze che favoriscano la costante e continua capacità di risposta dell'individuo e della sua professionalità alle diverse situazioni tecnico-organizzative, l'Azienda all'inizio di ciascun anno trasmetterà alle RSU e alla sessione Formazione dell'Organismo paritetico il consuntivo della formazione effettuata nell'anno precedente ed il programma di massima di quella dell'anno futuro, distinguendo la quantità di ore effettuate, la percentuale dei quadri interessati e la tipologia degli interventi. A livello di Organismo paritetico saranno fornite informazioni sull'andamento annuale delle politiche retributive riferite ai quadri e sui criteri di massima che ne orientano l'erogazione.

CONGEDI PARENTALI

Le Parti, in relazione a quanto previsto dalle vigenti norme di legge in materia di congedi parentali, convengono di istituire un'apposita Commissione che individui le modalità di applicazione ai lavoratori del settore.

La Commissione inizierà i propri lavori entro il mese di ottobre 1998 per terminarli entro giugno 1999.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le Parti, premesso che la salute, la sicurezza ed il rispetto dell'ambiente rappresentano per le aziende beni primari irrinunciabili per lo sviluppo delle attività lavorative, convengono sulla necessità del coinvolgimento e della partecipazione dei lavoratori al perseguimento di tali obiettivi.

Le Parti, inoltre, ritengono necessario esaminare congiuntamente gli sviluppi della legislazione nazionale e delle direttive comunitarie in corso di recepimento allo scopo di valutare gli impatti sulla normativa contrattuale, le implicazioni sui processi produttivi e le relazioni con il territorio.

Le Parti si impegnano a promuovere iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle aziende e dei lavoratori, nella consapevolezza che la partecipazione rappresenta un elemento importante per il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro e protezione dell'ambiente. Inoltre si impegnano affinché le iniziative intraprese per il raggiungimento di tali obiettivi siano oggetto di comunicazione per un corretto recepimento nell'ambito del contesto territoriale nel quale le aziende operano.

Le Parti, consapevoli che il ruolo ed i compiti attribuiti al RLS (corrispondente alla Commissione Ambiente ove prevista) dalla normativa vigente richiedono un'adeguata conoscenza dei metodi e degli strumenti d'analisi e di valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro, si impegnano a definire congiuntamente i programmi d'attività formative finalizzate al raggiungimento di tale scopo.

Le Parti concordano sulla necessità di costituire una anagrafe aggiornata del RLS e una scheda con le attività formative alle quali il RLS ha partecipato.

Le Parti confermano l'importanza della formazione dei lavoratori ai fini della prevenzione; in particolare per i lavoratori neo-assunti saranno previste idonee iniziative di formazione alla tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente da realizzarsi contestualmente a quelli destinati alle conoscenze professionali richieste per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ambito dell'Organismo paritetico verranno definite, entro il 31.12.98, le "linee guida" ed i contenuti minimi della formazione ai lavoratori per la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, la realizzazione dei corsi a livello di unità produttiva verrà definita con il RLS

Le parti riconoscono che una corretta informazione a tutti i lavoratori sia una base indispensabile per realizzare la prevenzione nei luoghi di

lavoro e s'impegnano a concordarne criteri e metodi.

Le aziende committenti forniscono alle imprese appaltatrici comunicazione scritta sui rischi e sulle procedure in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute per i lavoratori esterni che devono operare nel sito produttivo. L'informazione è fornita anche al RLS dell'azienda committente.

Le aziende committenti s'impegnano a introdurre nei contratti di appalto una clausola riguardante l'obbligo per le imprese appaltatrici di osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Nell'ambito del processo di qualificazione delle imprese appaltatrici, le aziende committenti s'impegnano a predisporre strumenti di analisi per valutare, oltre ai parametri di natura tecnico/economico/commerciale, anche quelli sull'impegno in materia di prevenzione delle imprese appaltatrici.

Negli stabilimenti multisocietari, l'azienda incaricata di predisporre il piano di emergenza interno promuove di concerto con le OOS territoriali, il coordinamento del RLS coinvolti nell'attuazione del piano di emergenza.

Le Parti concordano che ai fini dell'individuazione dei limiti di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici si debba fare riferimento alle normative nazionali e a quelle comunitarie; nella ipotesi che talune sostanze non siano espressamente contemplate nelle normative citate, le Parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma della L. 833/78 in materia di prevenzione, convengono di adottare i limiti suggeriti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists.

Dovrà essere istituito, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, un servizio informativo, cui le Parti potranno riferirsi nell'arco della vigenza contrattuale, finalizzato alla tenuta e all'aggiornamento delle tabelle e normative di cui sopra. A tal fine verrà individuata una sede idonea allo svolgimento del servizio informativo.

Nota a verbale.

- 1) Le tabelle di cui all'allegato "Salute, sicurezza, ambiente" del CCNL per il settore energia delle aziende a partecipazione statale si intendono sostituite dal servizio sopracitato.
- 2) Le Parti si danno atto che date le caratteristiche del settore lubrificanti-GPL verranno elaborate le relative specifiche linee guida.

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

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

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

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

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 condivida le conclusioni può opporre ricorso all'Organo di Vigilanza territorialmente competente.

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

Nei casi non previsti dalle norme e qualora a seguito di indagini sanitarie o di valutazione dei rischi vengano individuate situazioni particolari per le quali le parti ne ravvisino congiuntamente l'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.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il RLS 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 nell'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 allegate le relative acquisizioni scientifiche verificate a livello nazionale o internazionale;
- riceve informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- avverte il responsabile del Servizio prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività anche per le opere o i servizi conferiti in appalto;
- è informato tempestivamente sui casi di infortuni gravi e sulla insorgenza di malattie professionali.

Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Le aziende forniranno alla RSU informazioni relative a:

- utilizzo delle risorse impiegate nel ciclo produttivo;
- salvaguardia dell'ambiente;
- investimenti effettuati nell'anno, nonché quelli programmati per l'anno successivo, riferiti alla prevenzione, alla sicurezza e alla tutela ambientale;
- piani di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- elementi conoscitivi forniti alle Amministrazioni Pubbliche relative alle normative e direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di

impatto ambientale, di trattamento e smaltimento dei rifiuti e di emissioni;

- formazione in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente rivolta al RLS e ai lavoratori inclusi i neoassunti;
- eventuali collegamenti con gli Organismi Paritetici Territoriali in materia di formazione.

La RSU è tenuta alla riservatezza circa i dati per i quali l'azienda ne faccia richiesta.

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 adeguati strumenti di archiviazione e informazione.

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 dal documento negli ambiti produttivi i quali per le caratteristiche specifiche di attività, richiedono un sistema di rilevazione continua.

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 RLS, il RSPP e 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 RLS/RSU la raccolta dei dati sugli infortuni e malattie professionali e le relative elaborazioni statistiche.

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 le sfera riproduttiva in relazione all' 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 RLS 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 RLS.

Scheda di impianto.

Nelle unità produttive in cui l'attività è ricompresa nel campo di applicazione del DPR n. 175/88 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.

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 incontro a livello nazionale.

Le parti confermano gli accordi applicativi del D.Lgs. 626/94 sottoscritti in data 11 ottobre 1995 (Unione Petrolifera) e 17 ottobre 1995 (Eni) in armonia con l'accordo interconfederale con Confindustria - CGIL-CISL-UIL del 22 giugno 1995.

Gli accordi allegati ai testi contrattuali rinnovati, saranno armonizzati in sede di unificazione contrattuale.

Videoterminali e radiazioni ionizzanti.

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

ASSISTENZA SANITARIA

Con riferimento alle problematiche relative ai Fondi di integrazione sanitaria le Parti si incontreranno entro il mese di settembre.

TRASFERITA

Le Aziende del settore energia ENI e la FILCEA, FLERICA, UILCER concordano di incontrarsi entro il mese di settembre 1998 al fine di individuare soluzioni che consentano di dare adempimento alle disposizioni di carattere generale e normativo, sulla trasferta.

Settori: Eni Divisione Agip, Agip Petroli, Snam

Livelli	Aumento dei minimi		
	Dal 1.7.1998	Dal 1.1.1999	Totale
5.4	109.500	55.500	165.000
5.3	98.000	49.500	147.500
5.2	91.500	46.500	138.000
5.2	91.500	46.500	138.000
5.1	86.500	44.000	130.500
4.2	78.000	39.500	117.500
4.1	72.500	37.000	109.500
3.3	68.000	34.500	102.500

3.2	63.500	32.000	95.500
3.1	59.000	30.000	89.000
2.2	55.500	28.000	83.500
2.1	49.500	25.000	74.500
1.2	43.000	22.000	65.000
1.1	36.500	18.500	55.000

Settori: Eni, Sofid

Livelli	Aumento dei minimi		
	Dal 1.7.1998	Dal 1.1.1999	Totale
5.3	109.500	55.500	165.000
5.2	98.000	49.500	147.500
5.1	88.500	45.000	133.500
4.2	78.000	39.500	117.500
4.1	72.500	37.000	109.500
3.3	68.000	34.500	102.500
3.2	63.500	32.000	95.500
3.1	59.000	30.000	89.000
2.2	55.500	28.000	83.500
2.1	49.500	25.000	74.500
1.2	43.000	22.000	65.000
1.1	36.500	18.500	55.000

Settore Snamprogetti.

Livelli	Aumento dei minimi		
	Dal 1.7.1998	Dal 1.1.1999	Totale
1.1	109.500	55.500	165.000
1.2	98.000	49.500	147.500
1.3/2.1	91.000	46.000	137.000
2.2	84.000	42.500	126.500
2.3	72.000	36.500	108.500
2.4/3.1	62.500	32.000	94.500
3.2	54.500	27.500	82.000
3.3	47.500	24.000	71.500
4.1	42.000	21.500	63.500
4.2	36.500	18.500	55.000

Settore Saipem.

Livelli	Aumento dei minimi		
	Dal 1.7.1998	Dal 1.1.1999	Totale
5.3	109.500	55.500	165.000
5.2	98.000	49.500	147.500
5.1	88.500	45.000	133.500
5.1	88.500	45.000	133.500
4.2	78.000	39.500	117.500
4.1	72.500	37.000	109.500
3.3	68.000	34.500	102.500
3.2	63.500	32.000	95.500

3.1	59.000	30.000	89.000
2.2	55.500	28.000	83.500
2.1	49.500	25.000	74.500
1.2	43.000	22.000	65.000
1.1	36.500	18.500	55.000

Salario d'ingresso (fino a 3 anni di anzianità).

2.1	41.000	21.000	62.000
1.2	35.000	17.500	52.500
1.1	28.000	14.500	42.500

Società Enidata.

Livelli

Aumento dei minimi

	Dal 1.7.1998	Dal 1.1.1999	Totale
5.4	109.500	55.500	165.000
5.3	98.000	49.500	147.500
5.2	91.500	46.500	138.000
5.1	86.500	44.000	130.500
4.2	78.000	39.500	117.500
4.1	72.500	37.000	109.500
3.2	65.000	33.000	98.000
3.1	59.000	30.000	89.000
2.2	55.500	28.000	83.500
2.1	49.500	25.000	74.500
1.2	43.000	22.000	65.000
1.1	36.500	18.500	55.000

C.C.N.L. Petrolio Privato.

Livelli

Aumento dei minimi

	Dal 1.7.1998	Dal 1.1.1999	Totale
12	107.500	54.500	162.000
11	98.000	50.000	148.000
10	88.500	45.000	133.500
9	81.500	41.000	122.500
8	75.500	38.500	114.000
7	68.000	34.500	102.500
6	64.000	32.500	96.500
5	59.500	30.500	90.000
4	55.000	28.000	83.000
3	49.500	25.000	74.500
2	44.500	22.500	67.000
1	38.000	19.500	57.500

RINNOVO CCNL - ENERGIA: IMPORTI UNA TANTUM*

UNA TANTUM

AREA 5 550.000

AREA 4 450.000

AREA 3	385.000
AREA 2	290.000
AREA 1	220.000

*per il settore Saipem, gli importi una tantum relativi ai livelli del salario d'ingresso (fino a 3 anni di anzianità) sono di 220.000 lire per la 2.1 e di 175.000 lire per la 1.2/1.1.

Gli importi suddetti non sono utili agli effetti del T.F.R. e dei diversi istituti di legge e contrattuali.

Settore Snamprogetti.

	UNA TANTUM
AREA 1	550.000
AREA 2	435.000
AREA 3	282.000
AREA 4	220.000

Gli importi suddetti non sono utili agli effetti del T.F.R. e dei diversi istituti di legge e contrattuali.

RINNOVO CCNL PETROLIO PRIVATO: IMPORTI UNA TANTUM

	UNA TANTUM
AREA 1	500.000
AREA 2	385.000
AREA 3	285.000
AREA 4	220.000

Gli importi suddetti non sono utili agli effetti del T.F.R. e dei diversi istituti di legge e contrattuali.

INCREMENTI CONTRATTUALI ED UNA-TANTUM PER I LAVORATORI DI CUI ALL'ALLEGATO 1)

CAT	UNA TANTUM	INCR. MIN. 7/98	INCR. MIN. 3/99	INCR. BIENN.
Q1	350	100	53	153

Q2	350	90	48	138
A	350	82	43	125
B	300	77	40	117
C	300	67	35	102
D	250	64	33	97
E	250	56	30	86
F	250	52	28	80
G	200	50	26	76
H	200	46	25	71
I	200	42	22	64

Gli importi della suddetta una tantum non sono utili agli effetti del T.F.R. e dei diversi istituti di legge e contrattuali.

VERBALE DI ACCORDO

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO, ESCLUSIVA DI STAMPA, CONTRIBUTO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

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

Per l'applicazione di quanto sopra avrà valore esclusivamente l'edizione stampata a cura delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, dalle quali pertanto le aziende acquisteranno, al prezzo unitario di £. 30.000, le copie necessarie alla suddetta distribuzione.

E' vietata la riproduzione totale o parziale senza autorizzazione.

Secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, le aziende effettueranno ai lavoratori una ritenuta di £. 18.000 a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCNL, che verrà trasferita alle OO.SS. stipulanti.

Roma, 23 luglio 1998.

VERBALE DI ACCORDO

Con riferimento all'accordo 14 ottobre 1997 per la realizzazione della previdenza integrativa a base volontaria, preso atto che in data 9 giugno 1998 Fondenergia è stato autorizzato all'esercizio dell'attività:

tra UNIONE PETROLIFERA

e FILCEA~CGIL, FLERICA-CISL, UILCER-UIL

si conviene quanto segue:

- a decorrere dal mese di settembre 1998 si procederà al normale

versamento delle quote mensili secondo quanto definito nel succitato accordo e nei precedenti accordi 26 gennaio 1996 e 12 febbraio 1997;
- per quanto riguarda le quote relative al periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 agosto 1998 si procederà come segue:

- A) il contributo, a carico azienda, verrà versato in un'unica soluzione unitamente alle competenze di settembre 1998;
- B) il contributo, a carico del lavoratore, verrà rateizzato in quattro rate mensili, che saranno trattenute e contestualmente versate al Fondo unitamente alle normali quote mensili, a partire dal mese di settembre 1998.