

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE ENERGIA ENI

Addi, 29 Novembre 1994

In relazione a quanto convenuto con la Convenzione sottoscritta tra Confindustria ed Eni il 25 gennaio 1994, al fine di consentire l'opportuno assetto associativo di categoria nonché l'inquadramento contrattuale delle società del Gruppo Eni che attualmente applicano il CCNL Energia Eni, tenuto anche conto della profonda trasformazione che il processo di privatizzazione del Gruppo, non ancora definito, implica,

tra

le aziende del Gruppo ENI dell'area contrattuale energia rappresentate da

Dott. Francesco Furci, Dott. Mario Lorenzo, Pierluigi Renzi, Ing. Giorgio Ruffoni, Rag. Giovanni Fruscio, Dott. Eugenio Piacentini, Dott. Francesco Forlenza, Dott. Mario Passamonti, Dott. Francesco Massaro, Dott. Salvatore Fazzari, Dott. Giorgio Poloni, Dott. Renato Roffi, Dott. Giacomo Grieco, Dott. Alfredo Maurizi, Dott. Piergiorgio Radaelli, Dott. Augusto Decina, Dott. Giovanni Distefano, P.l. Enrico Girotti, Dott. Bruno Billari, Signor Carlo Mamprin, Dott. Italo Carlo Gaglianb, Dott. Giuseppe Casano, Rag. Roberto Ceriani, Signor Camillo Coldagelli, Dott. Alessio Fornasiero, Dott.ssa Rosalba Vignola, Dott. Antonio Iadicicco, Rag. Antonio Bizzarro. con l'assistenza della Confederazione Generale dell'industria italiana nella persona del Dott. Raffaele Ponzano

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Chimici composta da:

FILCEA CGIL rappresentata dal Segretario Generale Franco Chiriaco, dal Segretario Generale Aggiunto Eduardo Guarino, congiuntamente ai Dirigenti Nazionali Elio Giannetti, Paolo Belloni, con la partecipazione di una Delegazione delle varie sedi e con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nelle persone del Segretario Generale Sergio Cofferati e del Segretario Generale Aggiunto Guglielmo Epifani

FLERICA CISL rappresentata dal Segretario Responsabile del Comparto Silvio Garbetta, dal Segretario Nazionale del Comparto Bruno Quadrelli e dai Coordinatori Nazionali Walter Riva, Mario Bertone, Piero Agurs, Bruno Cerri, Ulderico Marzoni con la partecipazione del Segretario Generale Arnaldo Mariani, del Segretario Generale Aggiunto Antonino Scalfaro e dai Segretari Nazionali Paolo Bicchichi, Mariano Ceccarelli, Natale Mancinelli, Luciano Scapolo congiuntamente all'esecutivo Nazionale ad una delegazione di strutture e delegati composta da: Bardi, Bassetti, Da Lio, Del Giudice, Galbiati, Giglio, Guasco, Iezzi, Martelli, Nenci, Piccinini, Ponzini, Saburri, Sica.

UILCER UIL rappresentata dal Segretario Generale Romano Bellissima, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Pinoschi, dai Segretari Nazionali Andrea Biggi, Gianenrico Ceriani, Mario Mori, Carlo Testa e dai Segretari di Comparto Enrico Mazzantini, Sandro Santicchia, Donatella Vercesi congiuntamente al Comitato di Negoziazione composto da: Enzo Aita, Luigi Battiloro, Alessandro Dragani, Sergio Giardini, Claudia Menghi, Eugenio Passalacqua, Benito Petrella, Domenico Piraino, Mario Sandrelli, Leonetto Strambi, Guido Tramontano, Aldo Trapani, Claudio Trivini, assistiti da Pietro Larizza, Segretario Generale UIL

si è convenuto di rinnovare fino al 31 dicembre 1996, in via eccezionale, il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Energia Eni del 9 maggio 1991, dandosi atto dell'opportunità di ricercare nel periodo previsto un idoneo assetto contrattuale.

INTRODUZIONE

1) Il processo di privatizzazione degli Enti pubblici economici, indicato dal Parlamento e già avviato dall'ENI con la trasformazione in S. p.A., e la conseguente accelerazione dei programmi di risanamento economico dei comparti in sofferenza mediante Piani di ristrutturazione e riorganizzazione richiedono la costante attenzione ed il reciproco coinvolgimento delle parti volto a realizzare le possibili opportune convergenze tra esigenza d'impresa ed interessi dei lavoratori.

In questo contesto dovranno svilupparsi successivi confronti, ai vari livelli previsti dal sistema di relazioni industriali in essere, anche al fine di individuare le più opportune politiche contrattuali coerentemente alle prospettive del processo di privatizzazione in atto e agli assetti del Gruppo.

Ciò considerato le parti hanno ritenuto di rinnovare la parte economica del CCNL Energia per il biennio 1995-1996 in coerenza a quanto previsto dal Protocollo del 23. 7.93 tra le parti sociali e Governo confermandone la parte normativa nei suoi aspetti essenziali.

2) Il presente CCNL, richiamandosi allo spirito e alla ratio delle norme contenute nel citato "Protocollo", assume, per quanto di sua competenza, le finalità in materia di politica dei redditi e di recupero di competitività dell'impresa anche nei mercati internazionali, al fine di realizzare l'allargamento della base produttiva e di favorire l'occupazione.

A tal fine viene ribadita la necessità di garantire coerenza nei comportamenti contrattuali tali da consentire all'impresa una gestione programmabile del costo del lavoro, contestualmente ad una piena valorizzazione delle risorse umane.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che la globalizzazione dei mercati così come la rapida e continua innovazione tecnologico-produttiva richiedono una moderna cultura della flessibilità che non può essere disgiunta da una ricerca della qualità delle risorse umane, intesa come maggior coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa, per accrescere le capacità professionali e il grado di corresponsabilità in funzione del raggiungimento degli obiettivi/strategie aziendali.

4) Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare un processo di innovazione non formale delle relazioni industriali attraverso l'istituzione di sedi paritetiche che, nell'ambito dell'informazione, consultazione e valutazione dei compiti assegnati, approfondiscano ed elaborino soluzioni alle tematiche emergenti.

In tal senso, le parti assegnano grande rilievo al sistema dei comitati bilaterali ai fini della promozione e del monitoraggio di politiche attive del mercato del lavoro, di approfondimenti sui sistemi dei premi di partecipazione nonché di progetti di fattibilità relativi a forme di previdenza integrativa.

5) Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinché lo sviluppo del Dialogo Sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri su strumenti di formazione e di equiparazione dei titoli professionali.

6) Le parti, pertanto, hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, ma un confronto globale teso al consolidamento e allo sviluppo delle potenzialità del settore.

7) Le parti si danno reciprocamente atto che, con il presente accordo, hanno inteso rinnovare per il biennio 1995-96 il contratto nazionale del settore ENERGM-ENI nelle parti espressamente richiamate, confermando tutto il resto, senza modificarne l'ambito di applicazione e senza che ne venga meno il tratto di contratto nazionale.

PARTE PRIMA

I. RAPPORTI SINDACALI

II. DIRITTI SINDACALI

1. RAPPORTI SINDACALI

ART. 1

Relazioni industriali

Le parti concordano che l'attuale processo evolutivo delle Aziende del settore Energia del Gruppo Eni, in considerazione dell'importanza strategica del settore (ai fini della scelta nel campo dell'energia) basata su una politica di crescente efficienza e competitività, di sicurezza e di diversificazione delle varie fonti, di risparmi energetici, di riduzione dei consumi e di qualificazione dei prodotti, nonché su una politica attiva della ricerca scientifica e applicata e dei sistemi di informatica, si realizza necessariamente attraverso un continuo sviluppo del processo tecnologico, nella attuazione dei servizi energetici primari e nel consolidamento e sviluppo della presenza nei mercati interni ed internazionali. Convengono altresì che tale processo evolutivo impone l'ottimizzazione delle risorse imprenditive e del fattore lavoro in un quadro di funzionalità e sviluppo economico e produttivo.

Il settore Energia si colloca infatti in un contesto di mercato-nazionale ed internazionale-la cui competitività è caratterizzata da instabilità e da fenomeni evolutivi determinati anche da fattori esterni al mercato stesso. Ciò richiede pertanto un sistema di relazioni industriali mirato ad una più diffusa conoscenza degli obiettivi delle imprese e, contemporaneamente, ad una particolare attenzione per la tutela degli interessi collettivi.

Le parti riconfermano in tale quadro il già sperimentato e funzionale sistema di relazioni industriali, il quale, pur nel rispetto delle distinte autonomie e responsabilità, ha rappresentato e rappresenta un sistema comunque idoneo a realizzare i necessari equilibri funzionali agli obiettivi dell'impresa e della forza-lavoro.

In relazione a quanto sopra; le parti, consolidando la prassi in uso nel Ccnl Energia, intendono mettere a sistema nel presente articolo una strumentazione che armonizzi l'area delle rispettive autonomie nel rispetto delle reciproche libertà ed interessi.

Conseguentemente, al fine di realizzare preventivamente il maggior grado di consenso possibile sulle specifiche linee di politica industriale, le parti intendono improntare nuovamente i reciproci loro rapporti sulla base dei seguenti presupposti:

- le Aziende riconoscono l'opportunità di coinvolgere concretamente il sindacato nelle scelte strategiche e nelle conseguenti azioni di intervento;
- il sindacato condivide, per parte sua, gli obiettivi di efficienza e redditività dell'impresa.

Gli obiettivi convenuti saranno perseguiti attraverso un sistema di procedure che prevede fasi di informazione, consultazione e valutazione preventiva nonché, se richieste, fasi negoziali atte a prevenire il conflitto.

È con questi presupposti che dovranno essere poste in atto le possibili azioni di sviluppo, di adeguamento, di qualificazione e di risanamento delle attività industriali.

Resta inteso che il sistema sopra delineato non si pone come sostitutivo o limitativo del normale confronto sindacale nelle varie sedi e livelli.

COMITATO BILATERALE DEL SETTORE ENERGIA

Viene istituito un Comitato Bilaterale del Settore Energia che potrà

realizzare un più avanzato ed efficace sistema di Relazioni Industriali.

Il Comitato, composto fino ad un massimo di nove rappresentanti del I'ENI ed altrettanti delle OSL di categoria, si riunisce, in via ordinaria, almeno due volte l'anno.

Il Comitato potrà attivare ove ritenuto necessario, sedi, soggetti e strumenti, anche esterni alla disponibilità delle parti, al fine di disporre di maggiori elementi informativi e di approfondimento.

Il sistema di informazione e consultazione preventiva di cui sopra è volto a realizzare la partecipazione del sindacato nelle varie fasi di progettazione, realizzazione e verifica della politica industriale, economica ed occupazionale del settore Energia del Gruppo.

Il Comitato è in particolare la sede di informazione, di consultazione preventiva e di valutazione congiunta su:

- politica industriale e linee strategiche del settore Energia del Gruppo e politiche occupazionali;
- strategie concernenti collaborazioni e integrazioni con altre Società;
- processi di investimenti e di dismissioni, articolati per settori di attività e per aree geografiche;
- significativi progetti di ottimizzazione degli apporti delle risorse umane e di valorizzazione delle stesse, anche in relazione ai processi di automazione ed innovazione tecnologica;
- progetti complessivi di privatizzazione, con particolare riguardo alle previsioni, alla situazione, allo sviluppo dei progetti stessi;
- lo stato delle relazioni Industriali del Gruppo.

E' altresì compito del Comitato la verifica periodica sull'attuazione dei progetti di cui ai punti precedenti.

Le parti - dandosi atto che un elevato grado di conoscenza, da parte del Sindacato dei programmi e degli indirizzi aziendali e da parte del Gruppo degli interessi della forza lavoro, può favorire una convergenza fra ragioni di impresa ed istanze dei lavoratori - assumeranno i risultati del confronto a livello di Comitato Bilaterale per la determinazione delle proprie decisioni.

COMITATO PARITETICO NAZIONALE

Le Aziende caposettore e le Osl istituzionalizzano un Comitato a livello nazionale per ciascun settore.

Ogni Comitato è composto da una delegazione, della quale fanno parte le Segreterie nazionali di categoria firmatarie del Ccnl e una delegazione composta dai massimi livelli di rappresentanza delle Aziende.

Tale Comitato è attivato anche su richiesta di una delle parti.

Compiti e funzioni del Comitato nazionale

· acquisire elementi aggiornati di conoscenza circa le strategie di politica industriale dei settori, al fine di verificare il grado di consenso che il sindacato ritiene di poter realizzare su di esse, anche in riferimento ad eventuali intese definite dalle Aziende con altri soggetti, che possano produrre ricadute sulle politiche industriali e contrattuali;

· acquisire elementi che consentano una conoscenza degli obiettivi seguiti nella politica delle terziarizzazioni, anche nelle sue diverse forme, nonché di valutazione e di analisi in merito alle azioni programmate di decentramento produttivo correlate alle politiche industriali di ogni settore che abbiano rilevanza, sia in merito alle ricadute occupazionali sia in termini tecnico-organizzativi. Variazioni significative agli assetti esistenti potranno costituire elemento specifico di Comitato anche per un esame delle modalità di attuazione delle politiche stesse;

· confrontarsi circa le prospettive ed i programmi di sviluppo, di ricerca e di innovazione tecnologica di portata strategica e funzionali alla competitività aziendale, valutando anche le conseguenze sulla

professionalità e sulla Odl;

- confrontarsi sui progetti attuativi delle suddette linee strategiche nonché sulle relative implicazioni gestionali, nell'intento di individuare azioni e comportamenti idonei a realizzare i progetti medesimi con particolare riferimento al Mezzogiorno;

- esaminare in particolare le implicazioni occupazionali che emergono dall'azione industriale al fine anche di individuare le necessarie azioni di supporto con specifica attenzione all'occupazione giovanile e femminile in particolare nel Mezzogiorno, nonché integrare, a richiesta, informazioni relative ad eventuali contratti di formazione lavoro, job creation, turn over, formazione professionale scuola-lavoro; utilizzo del part-time, dei contratti di formazione-lavoro e dei contratti a termine;

- acquisire inoltre elementi per la conoscenza delle problematiche relative all'utilizzo dei lavoratori extra-comunitari ed all'inserimento dei lavoratori portatori di handicap;

- affrontare i temi dell'ecologia e della tutela ambientale anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni prevedendo le necessarie articolazioni territoriali.

Nell'ambito del Comitato potranno essere istituite commissioni tecniche di settore con funzioni di analisi e proposte specifiche;

- attivare, in tutti i casi in cui le azioni aziendali coinvolgano interessi specifici delle organizzazioni sindacali e dei loro rappresentanti, la fase di contrattazione sui riflessi di tali azioni nei confronti della forza-lavoro, laddove si riconosca la contrattazione come opportuna, identificandone i contenuti, tempi, modalità e livelli;

- acquisire, per la conoscenza del funzionale equilibrio tra erogazione a carattere collettivo ed esigenze di valorizzazione dell'apporto individuale, informazioni riguardanti obiettivi, modalità e criteri della politica retributiva adottata autonomamente dalle Aziende;

- promuovere su richiesta di una delle parti specifici Comitati a livello di comparto, di azienda, di territorio, con il compito di esaminare, valutare e verificare le specifiche conseguenze delle linee strategiche espresse a livello nazionale sugli ambiti interessati, nonché i conseguenti interventi di politica industriale definibili e le possibili attività di reindustrializzazione necessarie nei punti di crisi.

COMITATO PARITETICO TERRITORIALE

Potrà essere attivato uno specifico Comitato, a livello di territorio, su richiesta di una delle parti, a fronte di problematiche di particolare rilevanza generale per le eventuali ricadute sul territorio quali:

- ecologia, tutela ambientale e sicurezza;

- processi di riorganizzazione e ristrutturazione con notevoli riflessi -compresi quelli conseguenti a rilevanti processi di terziarizzazione-sulla forza-lavoro.

Tale Comitato, non dovrà trattare materie aventi valenza sul piano nazionale o già oggetto di accordi nazionali e sarà composto da una delegazione aziendale e sindacale la cui composizione, a livello di settori, sarà comunicata dalle Osl nazionali.

È confermato il diritto di informazione ai seguenti livelli:

- a livello di grande unità produttiva e di comparto. Con riferimento alle grandi unità (es. raffineria), o comparti (es. oleodotti, raffinazione o distribuzione), le Aziende forniranno alle competenti strutture delle Osl le seguenti informazioni:

1. a livello di grande unità produttiva, gli specifici programmi di attuazione dei nuovi investimenti e la relativa realizzazione;

2. i processi di modifiche o innovazioni organizzative incidenti sulla qualità e sulla quantità dell'occupazione;

3. a livello di comparto, l'esistenza, le caratteristiche ed il volume delle attività conferite a terzi;

4. i dati relativi all'andamento delle ore lavorate;

5. i dati relativi alla consistenza ed ai contenuti della formazione professionale anche riferiti a progetti per le pari opportunità.

Nel corso dell'anno verranno effettuati incontri di verifica su richiesta di una delle parti.

ATTUAZIONE LEGGE 12.6.1990, n. 146

Le parti, confermando la validità della legge 12 giugno 1990 n. 146

"Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati", si danno atto di aver attuato quanto da questa previsto mediante la sottoscrizione di accordi nei settori interessati. Tali accordi individuano soluzioni a garantire:

- prestazioni minime indispensabili;
- tempi di preavviso;
- indicazioni sulla durata dell'astensione dal lavoro, nonché tutti gli altri adempimenti previsti dalla legge.

Procedure di conciliazione

Nell'ambito delle attività di valutazione e consultazione ai vari livelli, le parti, sugli specifici temi, si asterranno dal prendere iniziative unilaterali per il periodo di tempo ritenuto necessario per realizzare lo specifico confronto.

Le parti confermano la volontà di privilegiare il confronto preventivo e la ricerca di soluzioni negoziali per la composizione delle controversie. Tale confronto deve avvenire entro 5 giorni dalla richiesta.

Per le vertenze non risolte in sede locale, le parti potranno concordare di ricorrere ad istanze successive.

Nelle fasi di contrattazione, ai livelli dovuti, convengono quanto segue:

- le Osl, finché non siano da considerare concluse le predette fasi di contrattazione, eviteranno il ricorso ad azioni conflittuali;
- correlativamente, le Aziende si asterranno per lo stesso periodo da azioni unilaterali relativamente alla materia controversa.

Le parti si impegnano a realizzare ai dovuti livelli accordi, da assoggettare a verifiche periodiche, aventi l'obiettivo di garantire in ogni occasione la salvaguardia delle strutture produttive dei servizi energetici primari, la sicurezza dei lavoratori, la protezione dell'ambiente interna ed esterna.

Dichiarazione delle parti all'art. 1

A) Le Osl, in merito al problema dell'assetto degli impianti e della fornitura di determinati servizi primari durante l'esercizio del diritto di sciopero, riconfermano, nell'ambito della loro autonomia, gli impegni contrattuali tesi ad assicurare, nel comune interesse, un congiunto esame dei problemi connessi alla incolumità delle persone, alla sicurezza ed integrità degli impianti, all'esigenza di riconoscere l'essenzialità di determinati servizi primari. In questa logica, le Osl sono disponibili a che siano adottate soluzioni tecniche capaci di realizzare gli impegni sopra espressi attraverso accordi da realizzare a livello locale tra Osl territoriali e Direzioni aziendali sui seguenti problemi:

-squadre di sicurezza che dovranno essere limitate alle mansioni strettamente necessarie anche in funzione dell'assetto-impianti concordato;

-tempi di preavviso;

-assetto degli impianti di particolare complessità tecnologica e sofisticazione del processo produttivo, che comunque non potrà essere gestito come mezzo per garantire quote di produzione durante l'effettuazione delle azioni di sciopero.

B) Le Aziende evidenziano l'esigenza che le Osl, pur nel pieno rispetto dei propri diritti sindacali costituzionalmente garantiti, considerino le conseguenze delle azioni sindacali rispetto all'efficienza globale dell'azienda stessa con particolare riferimento alla produzione ed al mercato.

Le Osl confermano il loro orientamento a gestire le eventuali forme di lotta in modo tale da garantire un rapporto equilibrato tra modalità ed effetti dell'iniziativa e gli obiettivi perseguiti.

ART. 2

Comitati di impresa europei

Il realizzarsi del Mercato Unico Europeo e la nascita dell'Unione Europea inducono le Parti a ritenere di comune interesse l'evoluzione del sistema delle relazioni industriali e delle informazioni a livello europeo tenendo conto della nuova realtà della direttiva europea n. 94/54.

Le parti sono impegnate, nell'ambito dei lavori del Comitato Bilaterale del Settore Energia, a definire uno schema di costituzione dei Comitati Europei di impresa entro il 30.6.1995.

ART. 3

Organizzazione del lavoro - Sviluppo professionale - Appalti
Indotto - Decentramento - Lavoro a domicilio

Organizzazione del lavoro

Le parti prendono atto che nel settore sottoposto alla loro giurisdizione contrattuale si attua il nucleo fondamentale della specificità della iniziativa imprenditiva dell'ENI e del relativo «investimento», fattore primario di innovazione e sviluppo all'interno del processo di crescita economica e sociale del Paese.

Alla funzionale integrazione di tutti i diversi comparti imprenditivi del settore è affidata la concreta efficacia della "impresa Eni", in vista del più puntuale perseguimento dei suoi obiettivi istituzionali; integrazione chiamata a realizzare, a quel fine, il massimo di valore aggiunto a livello di sistema integrato interno e, conseguentemente, il massimo di apporto all'incremento del valore aggiunto complessivo del sistema industriale e produttivo del Paese. È in questa linea che può e deve essere recuperato quotidianamente il massimo di apporto all'obiettivo, che interessa le parti, della coincidenza dell'ampliamento della base produttiva con quello della base occupazionale del Paese. È in questa linea che lo sforzo volto a perseguire una sempre migliore valorizzazione dell'«investimento Eni» nel settore, può sprigionare il massimo delle sue virtualità diffuse in ordine allo sviluppo e al sostegno dell'«indotto», che rappresenta appunto la variante specifica Eni all'apporto per l'ampliamento della base occupazionale del Paese.

In questo quadro, il processo di organizzazione del lavoro nella sua individualità culturale e tecnica-tende a risultare continuamente interagente col processo di sviluppo articolato del settore attraverso la dinamica dei diversi comparti e quindi rimane chiaramente finalizzato con esso agli obiettivi di cui al punto precedente. Così la non facile problematica del cambiamento, in tutta la sua portata di alimentazione e di garanzia di efficacia della innovazione, costituisce il nucleo fondamentale del costante impegno che le parti intendono esplicitare per il controllo del processo complessivo, dal piano delle specifiche competenze e dei relativi interessi. Inserito dunque in questa prospettiva, il processo di organizzazione del lavoro attinge la sua efficacia dalla inscindibile combinazione di tre obiettivi pratici tra loro strettamente correlati: alti livelli di professionalizzazione, elevati livelli di remunerazione, duttilità di gestione della forza lavoro nonché disponibilità concreta della stessa alla dinamica della gestione. Mentre la sua efficacia non potrà mancare di esprimersi anche sul piano dei problemi correnti relativi alla presenza sul lavoro.

In questo quadro le parti, che intendono prestare la più grande attenzione al processo avanti indicato e seguirlo puntualmente attraverso un confronto funzionale e responsabile, prendendo atto delle

caratteristiche specifiche del processo medesimo, ritengono di dover strumentare il confronto stesso sulla base dei seguenti principi:

a) la dinamica dei diversi comparti operativi-legati da tensioni di integrazione tra loro-sconsiglia una rigida schematizzazione dei livelli del confronto e suggerisce invece la opportunità di far ricorso ad un adeguato grado di elasticità quanto alla utilizzazione dei normali e tradizionali livelli strutturali locali e nazionali, nonché alla relativa combinazione degli stessi per comparti funzionali alla identificazione, di volta in volta, dei diversi nodi del processo di organizzazione e del processo di utilizzazione della forza lavoro unitamente a quello della migliore professionalizzazione;

b) l'esigenza di non perdere di vista la funzionalità dell'integrazione, senza peraltro correre il rischio di mortificare le diverse autonomie operative, rende necessario un governo a livello sindacale nazionale delle risultanze del processo di organizzazione del lavoro e delle tensioni di sviluppo professionale, al fine di assicurare una corretta gestione delle strumentazioni contrattuali assieme al loro duttile aggiornamento nel rispetto dei principi operativi che informano il contratto;

c) i rapporti tra le Aziende e le R.S.U. dovranno essere improntati allo spirito di quanto sopra detto nel quadro della vigente struttura delle relazioni industriali del settore, per il confronto sul processo di inquadramento anche attraverso il confronto relativamente alle variabili sulla organizzazione del lavoro sulla base delle prassi sviluppate nel settore.

Le parti convengono di operare in modo che non soltanto il processo di professionalizzazione del lavoro risulti strettamente correlato all'evolversi del processo organizzativo, ma assuma tra i suoi obiettivi anche la crescita dei livelli globali di professionalità nel senso di una sempre più efficace trasformazione del fattore umano in capitale tecnico. È in questa prospettiva dinamica che potranno essere perseguiti di volta in volta con la dovuta gradualità: la definizione di nuovi modelli organizzativi; la revisione delle strutture gerarchiche; la migliore esaltazione e integrazione delle capacità espresse dai singoli in quelle forme organizzative ed in quelle attività che comportano diversi e più intensi gradi di collaborazione e di lavoro di gruppo; la realizzazione di opportune forme di automazione, che riducano le attività di

minore contenuto professionale; soluzioni di decentramento che, contando sull'impegno di specifiche autonomie operative, si attuino in un quadro chiaro di responsabilizzazione rispetto agli effetti del processo produttivo; ovviamente il tutto correlato col grado di disponibilità al cambiamento manifestato dalla forza lavoro.

È in ordine a questi obiettivi che dovrà impegnarsi, al seguito dell'attuazione del processo di innovazione organizzativa, sulla base di adeguate forme di sperimentazione, il confronto aziendale.

Sviluppo professionale

Al fine di attuare una politica attiva dello sviluppo professionale dei lavoratori le Aziende sono impegnate ad uniformare i propri comportamenti ai principi di: a) "assunzioni dal basso"; b) "ricerca all'interno", con il ricorso ad opportune forme di pubblicizzazione interna; c) (in genere) «organizzazione del lavoro», come prevista nel presente articolo.

Le Aziende sono impegnate inoltre:

a) ad esaminare con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, ai diversi livelli, i problemi e le difficoltà che potranno insorgere;

b) a dare avvio - ai fini del migliore perseguimento degli specifici obiettivi - ad una prassi di preventiva informazione volta a portare le Organizzazioni sindacali, ai diversi livelli, a conoscenza dei programmi e delle previsioni in materia di impiego del personale.

Appalti - Indotto - Decentramento - Lavoro a domicilio

Ai fini di una efficace disciplina degli appalti, nel quadro di una regolamentazione puntuale del mercato del lavoro, le Aziende nel rispetto del diritto di informazione forniranno alle rappresentanze dei lavoratori tutte le indicazioni necessarie per individuare tutti i fenomeni correlati alle nuove attività e ai connessi processi di investimento con particolare riferimento ai problemi dell'occupazione: «politica dell'indotto», sua articolazione per tipologia di prodotto: ipotesi di scorporo di attività proprie del ciclo produttivo e comunque fatti di «decentramento produttivo» come tali; eventuale lavoro a domicilio per il quale si riconferma, ovviamente, il leale ossequio e quanto disposto dalla legge 18.12.1973, no 877. Ciò al fine di permettere un approfondito esame dei problemi relativi.

Le Aziende sono impegnate a portare periodicamente a conoscenza delle rappresentanze sindacali interessate i loro programmi di ricorso ad attività esterna, comunque necessitati. Ciò al fine di permettere alle Osl di controllare che le Aziende eseguano con proprio personale le attività industriali costituenti oggetto specifico dell'impresa. Tale impegno non potrà realizzarsi allorché ricorrano casi quali: la obiettiva irregolarità del flusso di acquisizione o di svolgimento di attività che non consenta una stabile ed economica utilizzazione delle risorse umane, l'esistenza di limiti nella attribuzione di commesse, l'indispensabilità del ricorso a dotazioni tecnologiche e professionali il cui contenuto specifico o il cui grado di utilizzazione non ne renda conveniente l'acquisizione all'Azienda. In tali ipotesi l'Azienda potrà ricorrere ad organizzazioni esterne, anche a struttura cooperativistica, graduando il tipo di lavoro in funzione della qualificazione professionale. Tali casi dovranno essere verificati tra le parti sulla base dei relativi dati e informazioni forniti dall'Azienda.

Per quanto più in particolare concerne le attività di tipo manutentivo, finalizzate cioè al mantenimento dell'efficienza e della sicurezza degli impianti, lo svolgimento delle stesse con personale aziendale formerà oggetto di contrattazione con le RSU.

In tale contrattazione le parti dovranno adeguatamente valutare l'obiettiva esistenza di condizioni quali: la loro sostanziale omogeneità ed affinità tecnologica con le attività delle unità produttive; la possibilità di utilizzare mezzi e conoscenze di normale dotazione delle unità produttive; l'esigenza che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impegnare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati.

Tutti i problemi derivanti dalla necessaria riduzione del numero delle imprese appaltatrici di lavoro di manutenzione, con particolare riferimento alle esigenze di salvaguardia dell'occupazione dei lavoratori interessati, saranno oggetto di confronto a livello sindacale.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti dalle leggi in materia di pre-stazione di lavoro, le Aziende inseriranno nei contratti di appalto che verranno stipulati con le imprese operanti nel territorio nazionale una clausola che preveda l'osservanza, da parte di tali imprese, delle norme di legge (assicurative, previdenziali e antifortunistiche) e dei rispettivi contratti di lavoro.

Le Aziende confermano la loro disponibilità a collaborare attivamente con Enti pubblici ad iniziative private volte a predisporre soluzioni con sortili per la realizzazione di servizi sociali e di mensa nell'ambito del territorio in cui esse operano con continuità. A livello locale saranno esaminati i problemi aventi carattere di immediatezza nella prospettiva delle ricercate soluzioni consortili.

Le Aziende si impegnano a facilitare nei modi più opportuni il funzionamento, al loro interno, delle rappresentanze sindacali dei lavoratori delle imprese appaltatrici con particolare riferimento ai problemi comuni a tutti i lavoratori concernenti l'igiene, l'ambiente e la sicurezza del lavoro.

NOTA

Per quanto concerne i problemi connessi con il trasporto carburanti alla rete stradale, si rinvia agli accordi relativi.

ART. 4

Formazione

L'attività di addestramento, aggiornamento e formazione costituisce investimento fondamentale nella gestione delle risorse di carattere strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Pertanto, le Aziende organizzeranno in funzione delle loro esigenze corsi di specializzazione, perfezionamento e aggiornamento su materie di specifico interesse aziendale, con l'obiettivo di adeguare il patrimonio di conoscenze ed esperienze ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa anche al fine di supportare la mobilità aziendale ed interfunzionale, la riqualificazione e lo sviluppo professionale.

Con riferimento alle risorse di più elevato livello, le Aziende si propongono di perseguire con azioni sistematiche e coordinate, la politica di fronteggiare la crescente complessità propria di questo tipo di professionalità attraverso:

- la messa a disposizione di strumenti aggiornati e componibili nel tempo;
- l'acquisizione e la diffusione della capacità di connetterli secondo un processo di arricchimento delle competenze;
- far emergere le motivazioni necessarie e sufficienti a interpretare il ruolo cui sono preposte con senso di responsabilità e spirito di iniziativa.

Le parti concordano che particolare attenzione sarà data alle esigenze di riaggiornamento professionale - ove ritenuto necessario - di quei lavoratori che rientrano in servizio dopo lunghi periodi di non presenza lavorativa.

Al fine di offrire alle Osl una concreta possibilità di conoscenza delle problematiche sopra esposte, le parti concordano:

- di effettuare, ai livelli aziendali opportuni, con le strutture del sindacato, incontri a periodicità annuale aventi l'obiettivo di illustrare le attività di formazione e di addestramento realizzate nei dodici mesi precedenti e di esaminare le linee nelle quali si articola l'attività di formazione che la Società si propone di attuare nei successivi dodici mesi;

- di realizzare con le strutture sindacali territoriali, in via preventiva, incontri finalizzati all'esame e confronto dei contenuti e degli obiettivi dei programmi di formazione e dei criteri per l'individuazione dei lavoratori cui tali attività sono destinate.

ART. 5

Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee 1

13.12.1984, n. 636 e dalle disposizioni della legge 10.4.1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" nonché quant'altro previsto dagli accordi specifici di settore, si

conviene sulla opportunità di promuovere iniziative finalizzate ad individuare e rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

In relazione a quanto sopra, si costituisce un Comitato, composto da nove rappresentanti designati dall'ENI e da nove rappresentanti delle OSL nazionali, che:

- a) esaminerà l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle aziende;
- b) seguirà lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della Cee;
- c) promuove e coordina appositi Comitati misti, a livello di società Caposettore, per la realizzazione di azioni positive.

I Comitati delle società Caposettore individueranno azioni formative e informative per facilitare, ove necessario, il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori assenti per maternità e paternità. Essi, inoltre, proporranno progetti di azioni positive per il personale femminile, anche in via sperimentale, tenendo conto delle specifiche realtà.

Il Comitato nazionale si attiverà, a scadenza semestrale, per concordare linee di azione, promuovere specifiche sperimentazioni e verificarne i risultati.

11. DIRITTI SINDACALI

ART. 6

Rappresentanze sindacali unitarie

1 Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 1° dicembre 1993 secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto omero dalle restanti Organizzazioni previste nella parte seconda al punto 4, del richiamato Accordo Interconfederale.

2 La R.S.U. è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni Sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

Per la composizione delle liste le Organizzazioni dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.

3 Il numero dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria non potrà essere di norma superiore a:

- 1 rappresentante ogni 25 lavoratori per aziende o unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, con un minimo di 3 rappresentanti;
- 1 rappresentante ogni 40 lavoratori per aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;
- 1 rappresentante ogni 70 lavoratori per aziende o unità produttive che occupano oltre 700 dipendenti.

I nominativi dei componenti la R.S.U., eletti e designati, saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale dalle organizzazioni sindacali territoriali.

4 Nelle unità lavorative con almeno 9 componenti la R.S.U., per i rapporti con la direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità decisionale e di indirizzo, si avvale di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene sulla base della rappresentatività di ogni organizzazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le organizzazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

I componenti la R.S.U. subentrano al Consiglio dei delegati, alla R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente CCNL. Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3), si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge n. 300/70.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo (1° gennaio - 31 dicembre) di 2 ore per ogni lavoratore in forza presso l'unità produttiva. Le Organizzazioni sindacali Filcea-Cgil, Flerica-Cisl e Uilcer-Uil per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a 1 ora per ogni lavoratore in forza presso l'unità produttiva. Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la R.S.U. espressamente delegati dalle citate Organizzazioni.

Tali permessi assorbono quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A., a norma dell'art. 23 della legge n. 300.

I permessi debbono essere richiesti per iscritto e con un preavviso di almeno 24 ore dagli organi competenti, indicando il nominativo del beneficiario.

Le parti convengono che la R.S.U. è l'organo sindacale di rappresentanza unitaria a livello di unità produttiva e svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite dal CCNL.

Del monte ore disponibile per i componenti la R.S.U. sono eccezionalmente ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti. Eventuali agibilità e permessi previsti in sede aziendale per la Commissione Ambiente restano comunque salvi a favore di tale Commissione.

Del presente contratto fanno parte gli accordi attuativi realizzati a livello di ciascuna Società caposettore in relazione sia alle caratteristiche organizzative delle Aziende sia alle realtà produttive inferiori ai 200 dipendenti.

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione Aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione ed operazioni connesse, nonché sulla costituzione di Comitati unitari elettorali. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accorso Interconfederale.

Norma Transitoria

Le OSL firmatarie del presente accordo si impegnano a far costituire, ove possibile, le R.S.U. anche in tempi anticipati rispetto alla naturale scadenza dei C.d.D. stessi, e comunque entro il 31 marzo 1995. In relazione al presente accordo, completato dai relativi accordi attuativi, alla naturale scadenza i C.d.d. non verranno rinnovati e verranno costituite le R.S.U.

Nota a verbale n. 1

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'accordo interconfederale 1.12.1993 allegato al presente CCNL.

Nota a verbale n. 2

In relazione alla disciplina dell'elezione della R.S.U. di cui all'accordo interconfederale 1.12.1993. le Organizzazioni Sindacali Filcea-Cgil, Flerica-Cisl e Uilcer-Uil, richiamano le proprie norme regolamentari vigenti.

ART. 7

Istituti di patronato

1 In applicazione dell'art. 12 della legge 20.5.1970 n. 300 e per lo svolgimento dei compiti previsti dall'art. 1 Dl Cps. 29.7.1947, n. 804, le Aziende metteranno a disposizione degli Istituti di patronato dei Sindacati firmatari del presente contratto un locale all'uopo adibito per consentire lo svolgimento dei compiti di cui sopra.

2 I lavoratori potranno conferire con gli incaricati dei suddetti patronati

fuori dall'orario di lavoro. Qualora i Patronati ravvisassero la necessità di conferire urgentemente con un lavoratore, potranno richiedere che lo stesso si possa allontanare dal proprio posto di lavoro per il tempo necessario e compatibilmente con le esigenze dell'attività produttiva dell'Azienda. Eventuali problemi insorgenti per l'applicazione di tale norma saranno discussi a livello locale.

3 Ai rappresentanti dei Patronati, muniti di delega individuale del lavoratore interessato, saranno fornite tutte le informazioni inerenti la pratica cui si riferisce la delega.

ART. 8

Permessi per cariche sindacali

DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi dei Sindacati nazionali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto, dei Sindacati locali di categoria o degli organi direttivi nazionali e territoriali delle Confederazioni cui essi aderiscono, sono concessi brevi permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi, anche frazionati, saranno retribuiti fino a un massimo di 8 giorni per anno quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni sopra menzionate e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Il monte annuo relativo a tali permessi non potrà comunque essere superiore, a livello di intera area contrattuale, a 975 giorni.

Sono previsti, inoltre, 900 giorni che ciascuna organizzazione sottoscrittrice del presente contratto potrà richiedere per attività di coordinamento nazionale, così ripartite:

Settore Agip S.p.A.	gg.180	
Settore Agip Petroli	"	280
Settore Snam	"	200
Settore Snamprogetti	"	100
Settore Saipem	"	100
Settore Sofid	"	10
Eni	"	30

A conferma della prassi in atto, i permessi sindacali richiesti per partecipare a trattative sindacali relative all'azienda di appartenenza, sia a livello locale che territoriale e nazionale, non sono computabili sul monte-permessi a disposizione delle strutture dei Sindacati.

Questi permessi dovranno essere richiesti per iscritto dalle Segreterie territoriali, regionali, nazionali alle Aziende interessate in relazione al livello della trattativa.

Tenendo conto del quadro di cui sopra per le trattative nazionali di comparto (es. perforazione Saipem, distribuzione Agip Petroli, ecc.), le Osl concorderanno con le aziende interessate la dimensione numerica della delegazione sindacale. L'attuazione di quanto sopra consentirà la tempestiva predisposizione delle autorizzazioni previste dalle procedure.

Le delegazioni relative alle trattative aventi carattere nazionale contrattuale (rinnovo di contratto, scadenze intermedie, ecc.) saranno a totale carico del Sindacato.

La concessione dei permessi di cui sopra è comunque subordinata alle indicazioni normative e di legge relative alle esigenze di ordine tecnico-aziendale.

Nota a verbale n. 1

Come già convenuto nei precedenti accordi collettivi, in aggiunta ai permessi sindacali di cui ai precedenti commi si conviene sull'utilizzo di personale dipendente da Aziende del settore da distaccare presso le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto per le esigenze operative del CCNL, con le modalità che saranno definite.

Nota a verbale n. 2

Le parti si danno reciprocamente atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo hanno inteso dare pratica applicazione al disposto dell'art. 30 della legge 20.5.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Nota a verbale n. 3

Le parti, con riferimento alla materia dei permessi sindacali, concordano che al fine di consentire un corretto svolgimento delle fasi congressuali delle Osl procederanno nel seguente modo:

a) le Segreterie nazionali forniranno alle Aziende gli elenchi dei delegati eletti per partecipare ai congressi territoriali, regionali e nazionali.

A detti delegati verranno riconosciuti permessi sindacali retribuiti che saranno confermati dalle Aziende.

b) per lo svolgimento delle assemblee pregressuali sui p.d.l. potranno essere richieste assemblee separate per gli iscritti alle singole organizzazioni per un numero max di 2 ore. Dal monte-ore globale per le assemblee saranno detratte 2 ore.

ART. 9

Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

1 Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche nonché cariche sindacali provinciali o nazionali, ove la funzione lo richieda, è concessa una aspettativa per la durata della carica. Salvo restando le disposizioni di cui all'art. 2, della legge 27.12.1985, n. 816, durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione, mentre continua a decorrere l'anzianità.

2 Il periodo di aspettativa va pertanto considerato utile ai fini della de-terminazione degli aumenti periodici di anzianità, del trattamento dovuto, in rapporto all'anzianità, per ferie e per malattia o infortunio,

del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

ART. 1 0

Comunicazioni sindacali, diritto d'assemblea e locali

I comunicati delle R.S.U. e dei Sindacati territoriali di categoria aderenti ai Sindacati nazionali stipulanti il presente contratto, saranno affissi su appositi albi murali. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

In applicazione della legge 20.5.1970, n. 300 è concesso, a richiesta dei Sindacati, previo congruo preavviso, il diritto di riunirsi in ambienti diversi da quelli di lavoro (mensa o altro locale idoneo) fuori dall'ora di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; è altresì concesso alle R.S.U. di usufruire di appositi locali all'interno dell'Azienda utilizzando possibilmente locali già a disposizione per altre attività sindacali.

ART. 1 1

Versamento dei contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega.

All'azienda verrà consegnata delega annuale individuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore, che ha validità fino a disdetta.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché della percentuale - dello 0,85% - da calcolare sul minimo tabellare e contingenza in vigore al 1° gennaio di ciascun anno, per 14 mensilità all'anno.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e versamento, non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso sindacato.

Al 31 gennaio e al 30 giugno di ciascun anno le Aziende forniranno ai Sindacati gli elenchi dei lavoratori ai quali sono state effettuate le trattenute dei contributi, ripartiti per unità produttiva secondo procedure concordate. Per tutti i casi di risoluzione, sospensione ed estinzione del rapporto di lavoro sopravvenuti nel corso dell'anno, le Aziende opereranno, al verificarsi dell'evento, la trattenuta del contributo sindacale fino a tutto il 31 dicembre dell'anno in corso rimettendo il relativo ammontare al Sindacato titolare del credito.

PARTE SECONDA

RAPPORTI INDIVIDUALI DI LAVORO

1. NORME GENERALI

11. CLASSIFICAZIONE

111. TRATTAMENTO ECONOMICO

IV. DURATA DEL LAVORO

V. TRASFERIMENTI E TRASFERTE

VI. SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Vll. ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Vlll. SISTEMI DI PREVIDENZA

IX. LAVORO ALL'ESTERO E DI CANTIERE

I. NORME GENERALI

ART. 12

Assunzione

Per l'assunzione, da effettuare a norma di legge (Allegato n. 6), il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) carta di identità o documento equipollente;
- c) certificato di nascita;
- d) stato di famiglia.

Il lavoratore deve inoltre produrre ogni documentazione prevista dalla vigente legislazione.

L'Azienda può inoltre richiedere ogni altro documento che ritenga opportuno, in relazione alle prestazioni che il lavoratore è chiamato a svolgere.

L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

All'atto dell'assunzione, l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, la categoria di assegnazione e il relativo trattamento economico; la data di presentazione in servizio; la durata dell'eventuale periodo di prova; la sede di lavoro cui il lavoratore è destinato.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda l'indirizzo della propria abitazione e, tempestivamente, gli eventuali mutamenti di esso.

L'Azienda, allorché ricorrano le condizioni operative, potrà assumere «per le attività di cantiere e per le attività di commessa», con i limiti e la normativa di cui agli artt. 71-72 del presente Ccnl.

ART. 13

Periodo di prova

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

La durata del periodo di prova non può superare: -1/2 mese per il livello 1.1;

-3 mesi per il livello da 1.2 a 3.3; -6 mesi per il livello 4.1 in poi.

Nel corso del periodo di prova ciascuna delle due parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora, alla scadenza del periodo di prova, l'Azienda non receda dal contratto, il lavoratore si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre dalla data di assunzione in prova.

In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso e le parti possono esercitare la facoltà di recesso. Tuttavia, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, oppure in caso di assenza per malattia o infortunio non professionali nella seconda metà del periodo di prova spetta al

lavoratore il trattamento contrattuale espressamente previsto sotto il titolo specifico (art. 57 comma 3,4,7 e art. 58 comma 4).

In ogni caso, i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Per quanto riguarda il settore Ingegneria e Servizi, si rinvia alla relativa normativa settoriale (parte IV).

ART. 1 4

Durata del rapporto di lavoro

Il contratto è normalmente a tempo indeterminato.

È possibile l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato, oltre alle fattispecie individuate dalla legislazione vigente, nelle ipotesi di seguito individuate in attuazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1, legge 28.2.1987, n. 56:

a) nelle attività di cantiere, come definito all'art. 71 del presente contratto;

b) nelle attività di commessa, come definito all'art. 72 del presente contratto.

c) incrementi di attività produttiva, in dipendenza di commesse eccezionali;

d) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato ero da esigenze realizzative alle quali non si riesca a far fronte con gli organici aziendali;

e) sostituzione di lavoratori assenti per aspettative diverse da quelle già previste all'art. 1, lettera b), legge n. 230 del 1962;

f) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggetta a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;

g) esecuzione di particolari commesse che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

h) lavoratori di età superiore a 32 anni iscritti nelle liste di collocamento.

i) progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotti nonché di analisi e innovazione di processi e metodologie di lavoro.

La percentuale massima dei lavoratori assumibili in applicazione dell'art. 23 della L. n. 56/87 è pari al 5%, nelle fattispecie previste dai punti c), d), e), f), g), h) i); sull'andamento riferito a tali fattispecie, saranno attivati confronti periodici a livello aziendale.

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.

Per le percentuali relative ai punti a) e b), si fa riferimento agli artt.

71 e 72, e relative note.

Con accordo sindacale, il suddetto valore può essere elevato in funzione di specifiche esigenze aziendali.

ART. 1 5

Cessione, trasformazione e trasferimento dell'Azienda

La cessione, la trasformazione e il trasferimento a qualsiasi titolo dell'Azienda non risolvono automaticamente il contratto di lavoro. I lavoratori conservano i loro diritti verso il nuovo titolare dell'Azienda. Sono fatte salve le disposizioni di legge in materia.

ART. 1 6

Consegna e conservazione utensili e materiali

1 Il lavoratore è responsabile degli utensili e dei materiali che riceve in consegna. Ogni volta che gli venga richiesto e comunque in caso di licenziamento o di dimissioni, è tenuto a restituirli. Qualora non vi provveda, può essergli addebitato l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

2 È preciso obbligo del lavoratore conservare in buono stato tutto quanto gli viene affidato.

3 Il lavoratore risponde delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti affidatigli, che siano imputabili a sua negligenza. Il relativo ammontare va trattenuto sulla retribuzione, in misura rateizzata non superiore al 10% della stessa. In caso di licenziamento o di dimissioni, tale ammontare va trattenuto in un'unica soluzione.

4 Il lavoratore non può apportare alcuna modifica agli oggetti affidatigli, senza l'autorizzazione dell'Azienda. Qualunque modifica da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'Azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

5 Il lavoratore deve essere posto in condizioni di conservare quanto gli viene consegnato: in caso contrario, ha diritto di declinare la propria responsabilità, informandone però, tempestivamente, l'Azienda.

ART. 17

Abiti da lavoro

1 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.

2 Allo scopo di assicurare la normale manutenzione (lavaggio, riparazioni, ecc.), l'Azienda è inoltre tenuta a fornire, una tantum, un secondo abito di lavoro.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrecano facile deterioramento al vestiario, o che ne comportano uno speciale, deve essere fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurarne l'efficienza agli effetti della sicurezza e dell'igiene del 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.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti, l'Azienda è tenuta ad assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui al terzo, quarto e quinto comma del presente articolo, può essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Ove l'Azienda lo ritenga opportuno, può richiedere che i lavoratori indossino, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, abiti da lavoro, divise o abiti speciali. In tal caso, l'Azienda fornisce gli indumenti stessi 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, che l'Azienda richiede che i lavoratori

indossino durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le parti a livello aziendale.

ART. 18

Visita di inventario e personale di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario che, per disposizioni dell'Azienda, venga fatta a verifica dell'uso del materiale, degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli per la esecuzione della sua attività lavorativa.

Il lavoratore può essere sottoposto a visita personale di controllo soltanto nei casi e nei modi previsti dalla legge.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali nonché le relative modalità debbono quindi essere concordate dalle Aziende con R.S.U.. In difetto di accordo, su istanza dell'Azienda, provvede l'Ispettorato del lavoro (art. 6 legge 20.5.1970, n. 300).

ART. 19

Prevenzione infortuni e malattie professionali

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituisce un preciso dovere dell'Azienda e dei lavoratori.

Anche per una migliore valutazione degli aspetti collegati alla formazione e alla sensibilizzazione dei lavoratori sui rischi specifici connessi alle lavorazioni nonché delle necessarie azioni preventive, le parti convengono sull'opportunità di un coinvolgimento di tutte le competenze utilizzabili all'interno dell'Eni e delle strutture specifiche del Gruppo. L'Azienda:

a) nel corso del rapporto di lavoro ha facoltà di fare effettuare visite di accertamento con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti;

b) fa controllare, nei termini fissati dalle leggi o da accordi sindacali o quando il singolo interessato lo richieda, la idoneità fisica del lavoratore addetto a lavorazioni particolari;

c) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono essere nocivi alla salute ed alla integrità fisica dei lavoratori stessi nell'esercizio della loro attività. I mezzi protettivi di uso personale affidati al lavoratore sono a cura e carico dell'Azienda, vengono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

d) è tenuta a disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto e che i lavoratori medesimi siano dotati di appositi armadietti, da sottoporre a periodica bonifica, ove custodire gli indumenti di lavoro;

e) ove motivi di legge o di igiene legati a rischi obiettivi lo esigano, è tenuta a provvedere all'istituzione di docce o vasche di emergenza perché i lavoratori possano usufruirne;

f) deve rendere edotti i dipendenti dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza i modi di prevenire i danni derivanti dai rischi predetti, anche per il tramite di specifiche azioni addestrative e di sensibilizzazione. L'Azienda deve inoltre vigilare, ai vari livelli organizzativi, sulla effettiva attuazione delle norme e procedure in materia di sicurezza e prevenzione.

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 o 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 la autorizzazione.

ART. 20

Salute, sicurezza e ambiente

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali gli agenti chimici e fisici superino i limiti convenuti e riportati nell'allegato documento "Salute, Sicurezza ed Ambiente", che costituisce parte integrante del presente contratto.

Nel caso in cui limiti ambientali vengano definiti da leggi nazionali essi verranno assunti contrattualmente.

Verranno effettuate indagini sull'ambiente di lavoro volte a salvaguardare nel modo migliore la salute del lavoratore secondo le modalità e le procedure del citato documento "Salute, Sicurezza ed Ambiente".

La R.S.U. è competente, per conto dei lavoratori a trattare tutti i problemi derivanti dall'ambiente di lavoro a livello locale.

La R.S.U. potrà individuare di norma tra i suoi componenti la "Rappresentanza per la salute e la sicurezza" incaricata a trattare con la Direzione aziendale le materie dell'ambiente e della sicurezza nel numero di:

- 1 componente fino a 200 dipendenti
- 3 componenti oltre 200 dipendenti

in attuazione dell'art. 18 del D.L. n. 626/94 in tema di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

I nominativi di questi membri che sono delegati all'ambiente, igiene e sicurezza e che costituiscono la Rappresentanza per la salute e la sicurezza saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale.

A detti rappresentanti sono riconosciute le funzioni previste dall'art. 19 del citato decreto legislativo.

Le Parti attueranno la formazione congiunta dei componenti la Rappresentanza per la salute e la sicurezza, seguendo le linee e le agibilità che saranno concordate a livello nazionale entro il primo trimestre 1 995.

L'Azienda deve sorvegliare, ai vari livelli organizzativi, l'effettiva applicazione delle norme di legge e il rispetto delle procedure per il controllo dei rischi in materia di igiene, sicurezza e ambiente, attraverso i propri servizi di prevenzione e nel rispetto degli spazi operativi a questi assegnati dalle disposizioni nazionali e regionali e secondo gli eventuali indirizzi forniti dalle competenti autorità di controllo.

Laddove, a seguito delle indagini ambientali effettuate, vengano individuate particolari situazioni di rischio, le parti concorderanno di volta in volta, l'effettuazione di accertamenti medici specificatamente mirati all'area di rischio individuata.

Le decisioni riguardanti le azioni per ricondurre le situazioni di rischio entro i limiti di soglia prestabiliti, anche mediante provvedimenti di carattere personale, volti a ridurre l'esposizione a rischio e i suoi eventuali riflessi, vengono prese dopo esame e discussione congiunta tra Azienda e R.S.U.

Ai fini di un corretto rapporto tra Azienda e territorio, con specifico riferimento alle questioni di carattere ecologico, l'Azienda si impegna a fornire una adeguata informativa alla R.S.U. sia sui fattori che possono costituire rischio per l'ambiente esterno, sia sulle modalità utilizzate dalle aziende stesse per il controllo dei suddetti fattori. Per quanto concerne le modalità e i criteri secondo i quali verranno forniti tali

informazioni, le parti si richiamano a quanto previsto dall'allegato documento "Salute, Sicurezza ed Ambiente".

Nell'ambito degli incontri di settore di cui all'art. 1 (Relazioni industriali), le parti-a fronte di particolari situazioni di rischio in materia di impatto ambientale connesse con la realizzazione di nuovi impianti di cui alla direttiva 85/337 Cee-potranno altresì verificare l'opportunità di collaborare con le istituzioni pubbliche tramite supporti e contributi delle competenze tecnico-specialistiche esistenti nell'ambito aziendale, di settore o di gruppo.

Ai fini di una efficace opera di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori verranno utilizzati strumenti informativi quali quelli relativi ai dati ambientali, biostatistici, sanitari e di rischio e alle sostanze chimiche eventualmente impiegate, nonché all'affidabilità degli impianti e dei mezzi utilizzati, secondo le modalità e i criteri definiti nel citato documento "Salute, Sicurezza e Ambiente".

Le modalità applicative saranno ulteriormente specificate a livello di settore interessato.

La prevenzione degli infortuni e il rispetto delle norme di legge in materia, nonché di quelle relative alle malattie professionali, costituiscono un preciso dovere dell'Azienda e dei lavoratori.

L'Azienda deve in particolare rendere edotti i dipendenti dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza i modi per prevenire i danni derivanti dai rischi predetti, fornendo ai lavoratori stessi mezzi necessari per la difesa dagli specifici rischi individuati. L'Azienda dovrà inoltre esperire tutte le specifiche azioni addestrative e di sensibilizzazione necessarie in materia.

In tale ambito nelle unità produttive in cui l'attività è ricompresa nel campo di applicazione del DPR n. 175/88 e successive integrazioni e modificazioni sarà approntata una scheda con le caratteristiche di impianto per l'informazione sui rischi di incidente rilevante.

La scheda, concordata tra le parti, dovrà contenere informazioni sui seguenti elementi:

- fasi più significative del processo produttivo;
- 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.

La scheda riporterà le caratteristiche tossicologiche e di rischio delle sostanze, le modalità di manipolazione e gli interventi di pronto soccorso.

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.

Per gli addetti ai Videoterminali, con particolare riferimento alla 13 formazione e informazione sulle modalità di utilizzo dei VDT ed alle pause di lavoro, le parti concordano di applicare quanto previsto dal DPR 626/94 che dà attuazione alla Direttiva CEE n. 90/270 in materia.

ART. 21

Lavoro delle donne e dei minori

Per la tutela del lavoro delle donne e dei minori in materia di lavoro si fa rinvio alle norme di legge (Allegato n. 6).

ART. 22

Disciplina dell'apprendistato

Le parti stipulanti il presente contratto si riservano di provvedere, se del caso, alla disciplina dell'apprendistato.

ART. 23

Lavoratori studenti

1 Le Aziende favoriranno la frequenza a corsi scolastici serali extra aziendali dei propri dipendenti studenti universitari, di scuole medie superiori e di scuole professionali.

Ai lavoratori studenti iscritti a università, scuole medie superiori e scuole professionali che, essendone sprovvisti, intendano conseguire diploma di laurea, diploma di scuola media superiore o licenza di scuola professionale, sarà concesso di poter raggiungere in tempo la eventuale sede della scuola serale. In tal caso l'Azienda metterà a disposizione un permesso retribuito nel limite massimo di mezz'ora per ogni giornata di lavoro che sia anche giornata scolastica.

Ai lavoratori studenti di cui al comma precedente possono essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni nel corso dell'anno.

Nell'anno in cui il lavoratore sostiene l'esame di diploma di scuola media superiore o di laurea l'Azienda concederà 10 giorni di permesso retribuito.

In caso di esami universitari, l'azienda concederà inoltre un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per ciascun esame superato, l'azienda considererà retribuiti due dei giorni di permesso non retribuiti eventualmente richiesti e già usufruiti.

Qualora la concessione di permessi a lavoratori studenti, a causa delle limitate dimensioni dell'unità produttiva, crei problemi al corretto svolgimento dell'attività aziendale, le parti si incontreranno a livello locale per ricercare congiuntamente le possibili soluzioni.

Dichiarazione all'art. 23

Nel caso in cui l'esame di diploma si concluda, per mancanza di promozione, con l'ammissione all'ultimo anno di scuola media superiore, in via del tutto eccezionale il permesso retribuito di 10 giorni di cui al comma 4 sarà rinnovato per una sola volta.

ART. 24

Diritto allo studio

I lavoratori che, non rientrando nella ipotesi prevista dal precedente articolo, volendo migliorare la propria cultura, con particolare riferimento all'attività aziendale, intendano frequentare presso Istituti Pubblici, parificati o riconosciuti, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti, possono usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 200 ore pro capite per un triennio utilizzabile anche in un solo anno, sempreché la durata del corso cui il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso; nel caso si tratti di corsi relativi alla scuola dell'obbligo il rapporto di cui sopra salirà a 2/3, fermo restando il limite di 200 ore retribuite.

I lavoratori interessati inoltreranno domanda all'Azienda nei termini 2 e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al semestre.

Saranno autorizzati alla frequenza dei corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e, sempreché ricorrano le condizioni oggettive indicate. L'interessato dovrà far pervenire all'Azienda un certificato di

iscrizione al corso e, successivamente, certificati con la indicazione delle ore di frequenza.

Le Aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso fruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni sopra indicate, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

Purché sia garantito in ogni unità lo svolgimento regolare dell'attività produttiva, il numero dei lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro per i casi previsti dal presente articolo e dal precedente è fissato nel 3% del totale della forza, con i seguenti limiti per le unità produttive con meno di 300 dipendenti:

- 1 fino a 20 dipendenti
- 2 fino a 50 »
- 3 fino a 100 »
- 6 fino a 200 »
- 8 fino a 300 ,,

Il monte-ore complessivo di permessi retribuiti di cui al presente articolo e all'articolo precedente per il periodo di validità del presente con tratto sarà determinato moltiplicando 10h x 3 x il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna Azienda o unità produttiva all'1.5.1991.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale prevista sul totale della forza occupata o il numero delle ore comporti il superamento di un terzo del monte ore quadriennale o, comunque, per problemi particolari che possano insorgere sul piano applicativo l'Azienda e le rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 6.

Ai lavoratori che comunque intendano partecipare a giornate di studio e convegni attinenti a problemi e materie di interesse aziendale saranno concessi, subordinatamente alle esigenze produttive e dietro preventiva richiesta, permessi non retribuiti.

Con la normativa di cui al presente articolo e al precedente si intendono sostituiti e superati gli accordi e le prassi in atto in materia.

Dichiarazione all'art. 24

Quanto previsto nel presente articolo non potrà trovare applicazione in quelle Aziende o in quelle unità produttive per le quali sia stato richiesto il riconoscimento dello stato di crisi, di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

ART. 25

Azioni sociali

1 Al lavoratore in condizione di tossicodipendenza che intende seguire terapie di recupero presso il servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate e riconosciute dalle istituzioni, che ne faccia richiesta, l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita, non computabile ad alcun effetto, con diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al completamento delle terapie definite dalle strutture indicate.

2 L'Azienda può promuovere accertamenti ritenuti necessari tramite le strutture del servizio sanitario nazionale al fine di verificare la necessità della durata delle terapie riabilitative. Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, si terrà conto delle indicazioni delle predette strutture per una eventuale diversa collocazione del lavoratore al fine di facilitarne il reinserimento nell'attività produttiva, anche utilizzando orari flessibili e/o

part-time.

Le Aziende concederanno compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative, permessi orari non retribuiti ai lavoratori che li richiedessero, documentando la necessità per le esigenze connesse all'assistenza dei familiari conviventi di primo grado affetti da malattie sociali, gravi patologie croniche o ammalati in fase terminale.

Per quanto attiene la necessità del lavoratore ad assistere i familiari di 1° grado, che risultino in comprovate condizioni di tossicodipendenza, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita per concorrere al programma di recupero del familiare tossicodipendente, a condizione che quest'ultimo effettui trattamenti terapeutico-riabilitativi presso il Servizio sanitario nazionale, strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni o presso sedi o comunità terapeutiche secondo quanto previsto dalla legge 26.6.1990, n. 162.

Le Aziende favoriranno, per un migliore inserimento ed utilizzo nel contesto aziendale, la collocazione mirata degli invalidi e dei portatori di handicap con il supporto tecnico della struttura pubblica competente, utilizzando gli specifici progetti da essi predisposti, che saranno oggetto di incontro con la R.S.U.

Le Aziende, al fine di favorire, compatibilmente con le proprie disponibilità tecnico-organizzative, la soluzione del problema dell'inserimento nelle proprie strutture degli invalidi (dei quali forniranno annualmente alle OSL informazioni quantitative) riconosciuti tali dalla legge n. 482/1968, attueranno quanto previsto dalla L. 104/92 per l'eliminazione delle barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento delle attività dei lavoratori stessi in Azienda.

Le Aziende consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge n. 266/1991 di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto.

ART. 26

Lavoratori extracomunitari

Le Aziende valuteranno la possibilità, nelle sedi locali di interesse, di agevolare, utilizzando le ore di cui all'art. 24 e nei limiti e con le modalità dallo stesso previsti, la partecipazione di lavoratori extracomunitari, assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore ai 12 mesi, a corsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana e di formazione professionale organizzati da enti pubblici.

In riferimento alla legge 28.2.1990, n. 39, le Aziende interessate, al fine di facilitare l'inserimento dei lavoratori extracomunitari in forza, dichiarano la propria disponibilità ad attivarsi, per quanto possibile e nell'ambito delle proprie competenze, presso gli Enti locali preposti affinché vengano attuati, nelle regioni ove emergessero tali problematiche, i progetti di inserimento logistico per tali lavoratori.

ART. 27

Classificazione del personale

Le Aziende e le Osl ribadiscono che il sistema di classificazione permette di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori nei vari momenti della loro crescita professionale anche nell'ambito di una stessa attività nonché le capacità espresse dai singoli in quelle forme di organizzazione del lavoro e in quelle attività che comportano diversi gradi di collaborazione e di lavoro di gruppo. La strumentazione classificatoria concordata è volta a contribuire al miglioramento ed allo sviluppo dell'efficienza e della produttività aziendale realizzando un'articolazione adeguata alle esigenze di

adattamento dell'intero processo di valorizzazione del fattore lavoro al contesto tecnologico, organizzativo e di mercato proprio delle diverse realtà industriali presenti nell'area contrattuale.

Le parti hanno pertanto definito un sistema di classificazione articolato per settori che consenta di cogliere in modo puntuale i differenziali professionali collegati anche alle peculiarità operative e organizzative che si manifestano nelle singole attività aziendali e di dare altresì attuazione alla legge 13.5.1985, n. 190.

Le norme stabilite in materia consentono di fornire alle parti certezze e riferimenti oggettivi assolvendo nel contempo ad una attiva funzione di sostegno, sollecitazione e garanzia del processo di professionalizzazione della forza lavoro in Azienda.

Il sistema di classificazione è basato sulla identificazione di:

- aree professionali definite ciascuna attraverso una declaratoria che individua contenuti professionali omogenei e rappresenta ambiti tipici differenziati in funzione di fattori quali la responsabilità, le conoscenze specifiche, l'autonomia;

- profili di posizioni-campione che esplicitano il contenuto e gli aspetti essenziali della prestazione e che rappresentano, all'interno di ciascuna area, una esemplificazione di un diverso "livello" di espressione della professionalità del lavoratore in azienda o dei vari contenuti di professionalità nell'ambito dello stesso livello.

Le declaratorie delle aree professionali, il numero di livelli per ciascuna di esse, i livelli dei Quadri ed i profili delle posizioni lavorative campione sono riportate nelle normative settoriali che fanno parte integrante del presente Ccnl.

Per le mansioni non direttamente identificate nei profili-campione, la classificazione viene effettuata sulla base del combinato disposto della declaratoria e dei profili campione individuati per ciascun settore, utilizzando anche i relativi raffronti analogici nell'ambito del settore di appartenenza.

La strumentazione classificatoria-aree professionali e profili campione-costituisce un sistema che permette, con riferimento ai processi di cambiamento organizzativo, alle innovazioni tecnologiche nonché al sistema di valori che la specifica cultura industriale dei settori sottende, di identificare i livelli individuali di professionalità e di crescita, concretamente realizzati, sulla base di riferimento alle dimensioni ed ai parametri che qualificano oggettivamente le prestazioni del lavoratore e che possono essere riferite essenzialmente ad aspetti quali: conoscenze dimostrate a seguito di mobilità su posizioni analoghe anche di diverse aree di attività, affidabilità e capacità di costante ed attivo adeguamento alle esigenze operative nonché dalle funzioni di addestramento e formazione esplicate nei confronti di altri lavoratori adibiti a lavori equivalenti.

Con questo le parti hanno inteso, anche nello spirito di quanto concordato per l'esercizio della funzione di confronto a livello sindacale nazionale delle risultanze del processo di sviluppo organizzativo attivato a livello aziendale, rendere espliciti, insieme alla strumentazione formale, i criteri e le linee operative per la gestione della strumentazione stessa.

Le parti riconoscono altresì, a questo proposito, che l'apprezzamento globale della prestazione lavorativa che si realizza con l'attuale sistema di classificazione e i corrispondenti concetti di unitarietà e globalità della retribuzione che vengono coerentemente riaffermati, realizzano quegli obiettivi di chiarezza e trasparenza retributiva che le parti già si erano dati.

Le parti hanno definito come segue l'articolazione settoriale del sistema di classificazione:

a) approvvigionamento, raffinazione, distribuzione e commercializzazione di prodotti petroliferi (Caposettore Agip Petroli Spa);

b) ricerca e produzione idrocarburi-approvigionamento e

commercializzazione greggi (Caposettore Agip Spa);
c) approvvigionamento, trasporto, distribuzione e vendita di gas metano; trasporto di greggi e prodotti petroliferi (Caposettore Snam Spa);
d) informatica (Settore Enidata Spa);
e) Eni Holding e attività assicurative e finanziarie;
f) montaggio impianti e condotte terra e mare; attività di perforazione (Caposettore Saipem Spa);
g) ingegneria e servizi (Caposettore Snamprogetti Spa).

Per i lavoratori inquadrati nell'area professionale e nel livello più basso di ogni sistema settoriale, le Aziende si impegnano a sviluppare i loro sforzi per una rapida crescita professionale; in ogni caso i lavoratori non potranno restare Così classificati più di 9 mesi dalla data di assunzione, fatta eccezione per i lavoratori impegnati in attività cantieristiche per i quali il termine di cui sopra è di 18 mesi e per quei lavoratori che restino addetti a compiti di manovalanza, pulizia, guardiania di cantiere.

ART. 28

Normativa per i Quadri

Con il rinnovato sistema di classificazione e con quanto stabilito dal presente articolo, le parti hanno inteso dare attuazione alla legge 13.5.1985, n. 190.

Nei confronti dei Quadri si è concordato quanto segue:

- a) a livello aziendale sarà approfondita la ricerca delle modalità più idonee per una diffusione delle informazioni finalizzata al miglioramento dei risultati della prestazione, della professionalità ed al più completo ed incisivo coinvolgimento dei lavoratori interessati al processo ed alle scelte produttive;
- b) le Aziende, consapevoli che l'attività formativa diretta ai "quadri" rappresenta uno strumento fondamentale per consentire a tali figure professionali il concreto ed efficiente svolgimento dei compiti ai quali sono stati assegnati e contribuire alla valorizzazione delle risorse umane, sono impegnate a proseguire nell'attività di formazione, in particolare per quanto attiene al mantenimento ed all'implemento di conoscenze e metodologie nel campo dell'evoluzione, trasformazione e innovazione del processo produttivo; dichiarano inoltre la loro disponibilità a elaborare programmi che tengano conto delle proposte che, in materia, le nuove forme di rappresentanza individuate a livello aziendale dovessero formulare;
- c) ai Quadri è riconosciuta una più puntuale evidenziazione degli apporti individuali di particolare significatività conferiti, nell'ambito di gruppi di lavoro finalizzati alle realizzazioni di studi, ricerche ed elaborati di alto contenuto tecnico-scientifico;
- d) ai Quadri è concessa la facoltà-previo specifico consenso aziendale-di utilizzare per pubblicazioni tecnico-scientifiche elementi e dati acquisiti nell'ambito dell'attività lavorativa.

I comportamenti delle parti saranno coerentemente ispirati ai criteri enunciati e, agli opportuni livelli, potranno essere realizzate verifiche con le Osl in merito alla efficacia di quanto sopra definito.

ART. 29

Tutela legale per i Quadri

Ai lavoratori con qualifica di quadro verrà garantita l'assistenza legale e la copertura delle spese in caso di procedimento civile o penale, promosso anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, per eventi non dipendenti da colpa grave o dolo strettamente connessi a fatti inerenti all'esercizio delle mansioni attribuite.

L'Azienda assicurerà inoltre, in caso di procedimenti penali, la facoltà del dipendente circa la scelta di un legale di propria fiducia.

Nota a verbale

Le parti concordano che quanto assicurato in materia di tutela legale ai lavoratori Quadri verrà esteso anche agli altri lavoratori.

ART. 30

Assegnazione a mansioni superiori

1 Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni superiori rispetto a quelle del suo inquadramento deve essere corrisposto un compenso pari alla differenza tra la retribuzione globale (esclusi gli scatti di anzianità) e la retribuzione globale per il livello superiore con assorbimento, fino a concorrenza dell'eventuale assegno ad personam fruito per la differenza dei minimi e contingenza.

Ove l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di un mese e mezzo per i lavoratori inquadrati nell'ambito della prima area e di 3 mesi per gli altri lavoratori. L'acquisizione dei livelli dei Quadri maturerà dopo 6 mesi.

Ove peraltro l'assegnazione alle mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore trascorso un periodo di: sei mesi per i livelli della prima, seconda e terza area; nove mesi per i livelli della 4a e Sa area; dodici mesi per i Quadri.

In tutti i casi di passaggio di livello il lavoratore acquisirà il trattamento contrattuale relativo con assorbimento degli assegni ad personam eventualmente fruiti per la differenza dei minimi e della contingenza.

Per quanto riguarda il settore Ingegneria e Servizi si rinvia alla relativa normativa settoriale (parte IV).

Nota a verbale

In deroga a quanto previsto dal presente articolo le normative non si applicano nei confronti dei lavoratori cui l'Azienda ha comunicato di essere in addestramento. In tal caso l'Azienda verificherà con le R.S.U. l'iter addestrativo e la probabile durata dello stesso e i risultati dell'addestramento.

Art. 31

Retribuzione e modalità della sua erogazione

La retribuzione globale annua viene erogata in 14 mensilità.

La retribuzione globale mensile è costituita:

- a) dalla retribuzione minima tabellare;
- b) dall'indennità di contingenza;
- c) dagli aumenti periodici di anzianità;
- d) da eventuali assegni ad personam;
- e) dall'indennità di funzione di cui all'art. 34.

L'importo della retribuzione globale annua si intende riferito all'anno solare. Ai fini di una opportuna semplificazione amministrativa, la 13a mensilità viene riferita al periodo 1° luglio-31 dicembre, la 14a mensilità al periodo 1° gennaio-30 giugno.

La 13a mensilità viene corrisposta nel mese di dicembre ed è raggugliata alla sola retribuzione di cui al comma 2 percepita dal lavoratore al 31 dicembre.

La 14a mensilità viene corrisposta nel mese di giugno ed è raggugliata alla sola retribuzione di cui al comma 2 percepita dal lavoratore al 30 giugno.

Pertanto, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del primo semestre, vanno corrisposti al lavoratore 2/12 di una mensilità per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio al 30 giugno. Analogamente, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di

lavoro nel corso del secondo semestre, vanno corrisposti al lavoratore 2/12 di una mensilità per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° luglio al 31 dicembre. Le frazioni pari o superiori a 1/2 mese sono considerate mesi interi; quelle inferiori vengono traccurate.

Per i lavoratori assegnati ai cantieri il trattamento economico globale di cui al presente articolo compensa anche il particolare disagio dovuto al continuo spostamento da un cantiere all'altro.

ART. 32

Determinazione della quota oraria e della quota giornaliera

1 La quota oraria è determinata dividendo la retribuzione globale mensile per 175.

2 La quota giornaliera è determinata dividendo la retribuzione stessa per 21.

3 Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazioni di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese e assenze non retribuite), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventunesimi) corrispondenti alle presenze, quando queste non raggiungono 1/2 mese. Si procede invece alla detrazione dalla retribuzione mensile delle quote giornaliere corrispondenti alle assenze, in tutti gli altri casi.

ART. 33

Minimi retributivi

Per gli importi mensili delle retribuzioni minime tabellari si rinvia alle tabelle delle specifiche normative settoriali.

Nota a verbale

Le retribuzioni minime di cui alle tabelle allegate nelle specifiche normative settoriali del presente contratto sono comprensive anche dell'indennità sostitutiva di mensa, dell'indennità di contingenza maturata fino al 31.1.1977, dell'Edr di cui all'accordo interconfederale del 4.2.1975, nonché di tutte le indennità già previste nei contratti collettivi precedentemente applicati, ad eccezione di quelle regolamentate per effetto del presente contratto.

ART. 34

Indennità di funzione

Ai lavoratori aventi la qualifica di quadro verrà corrisposta una "indennità di funzione".

Gli importi mensili della suddetta indennità saranno erogati per 14 mensilità e sono contenuti nelle normative settoriali.

L'indennità di funzione fa parte integrante dei trattamenti economici.

ART. 35

Indennità di contingenza

L'istituto dell'indennità di contingenza è regolato dagli accordi Interconfederali in vigore tra le parti stipulanti e dalle successive disposizioni di legge in materia.

ART. 36

Aumenti periodici di anzianità

In relazione all'anzianità maturata presso l'Azienda, il lavoratore ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio e per un massimo di 12 bienni, ad un aumento della retribuzione fissato in cifra.

Per il periodo di vigenza del presente contratto i valori mensili di tali aumenti periodici sono indicati negli specifici allegati settoriali.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio a livello superiore l'importo maturato verrà con servato in cifra ed il numero degli aumenti periodici riproporzionato dividendo tale importo per quello dello scatto relativo al nuovo livello.

Il lavoratore avrà diritto a maturare nel nuovo livello tanti ulteriori au menti biennali fino a raggiungere l'importo massimo costituito dal prodotto dell'importo del singolo scatto per dodici.

L'eventuale frazione di aumenti periodici che si fosse determinata nel passaggio di livello sarà conguagliata con l'ultimo di tali aumenti che in tal caso risulterà ridotto rispetto agli importi fissati al 2° comma del presente articolo.

La frazione di biennio in corso di maturazione verrà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento periodico.

Particolari disposizioni in deroga sono previste nelle normative settoriali.

Nota a verbale n. 1

Ai lavoratori inquadrati alla data dell'1.8.1979 nella categoria H sono stati attribuiti 0.828 scatti di anzianità: in deroga a quando disposto dalle norme contrattuali, tali lavoratori potranno maturare a fine carriera 0.828 scatti in aggiunta ai 12 contrattuali.

Nota a verbale n. 2

Per quanto riguarda la data di maturazione per i lavoratori in forza alle rispettive date di applicazione del sistema si rinvia a quanto previsto nelle norme transitorie negli allegati settoriali del sistema classificatorio.

ART. 37

Forme incentivanti di retribuzione

1 Le parti stipulanti il presente contratto si danno atto che le soluzioni previste ai punti relativi alla classificazione e al trattamento economi co sono riferite all'attuale organizzazione del lavoro in economia nelle Aziende.

2 Le parti riconoscono la possibilità di adottare altre forme particolari di retribuzione-anche diverse dai tradizionali mezzi di incentivazione come i cottimi-quando esse risultino utili per l'incremento della produzione. Tali forme particolari di retribuzione potranno essere in trodotte dopo preventive intese fra le parti.

ART. 38

Premio di partecipazione

Le parti fanno proprie le indicazioni del Protocollo del 23 luglio 1993,e in particolare riconoscono la validità della politica dei redditi quale strumento per favorire la competitività delle imprese e l'allargamento della base produttiva e occupazionale.

Il premio di partecipazione è oggetto di negoziazione a livello aziendale come previsto dal Protocollo stesso. Tale premio è correlato:

- . all'andamento economico dell'azienda;
- . alla realizzazione di obiettivi e programmi concordati;
- . al miglioramento della produttività, redditività e qualità.

Gli accordi definiscono anche le modalità per la realizzazione delle condizioni di trasparenza e di verifica degli andamenti annuali dei singoli sistemi.

Le erogazioni, in ragione del loro collegamento ai risultati e alla loro

intrinseca variabilità, hanno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione. Nella quantificazione dei premi le parti terranno conto del trattamento preferenziale sul piano contributoprevidenziale che potrà essere definito a livello legislativo. Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica che entro il primo semestre del 1995, a partire dalle esperienze fatte anche all'esterno del Gruppo, studi i possibili miglioramenti dei premi di partecipazione realizzati e proponga linee guida atte a rendere i diversi sistemi aziendali sempre più confacenti con il ruolo affidato, dal Protocollo, alla contrattazione aziendale.

La Commissione sarà composta fino ad un massimo di nove membri designati dalle OSL, e da altrettanti designati dalle Aziende.

La Commissione comunicherà alle parti i risultati dei lavori entro il 30.6.1995.

La contrattazione a livello aziendale del premio di partecipazione dovrà svolgersi ed esaurirsi nel secondo semestre 1995. Gli accordi aziendali in questione avranno durata quadriennale a partire dal 1996. Per il 1995 restano confermati, nell'attuale struttura, i premi di partecipazione in atto.

ART. 39

Indennità di trasporto

Potrà essere contrattata tra le parti un'indennità di trasporto ove la dislocazione geografica dell'unità sia tale da comportare per il lavoratore disagio di trasporto.

In via esemplificativa, ai fini di cui sopra, saranno prese in esame le situazioni in cui concorrano circostanze quali:

- 1) distanza di 5 km dal perimetro del più vicino centro abitato;
- 2) non esistenza di possibilità di alloggio;
- 3) mancanza di adeguati mezzi pubblici di trasporto.

Nota a verbale

La normativa di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori impegnati in attività di progettazione, perforazione e montaggio per i quali si rinvia agli accordi aziendali.

ART. 40

Contestazioni sulla retribuzione

Tanto in pendenza del rapporto quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, deve essere intanto corrisposta all lavoratore la parte della retribuzione non contestata.

IV. DURATA DEL LAVORO

ART. 41

Orario di lavoro

Il regime dell'orario di lavoro rappresenta una delle componenti di primaria importanza dell'organizzazione del lavoro e quindi dell'ottimale gestione dell'impresa. Di conseguenza, la distribuzione dell'orario, la sua articolazione, anche nell'ottica di possibili eventuali riduzioni, dovrà armonizzarsi con le altre componenti del processo produttivo tale da essere funzionale ad un più intenso utilizzo degli impianti e dei mezzi, ad un recupero della prestazione effettiva - collettiva ed individuale - rispetto all'orario contrattuale. Così da realizzare 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 e delle

prestazioni collegata alle necessità di competitività delle imprese ed alle molteplici, ed a volte vincolanti, esigenze del mercato e del servizio, che nei vari settori potranno trovare applicazione attraverso ad esempio: l'utilizzo temporaneo o alternativo di personale anche nelle altre mansioni dell'unità di appartenenza o in mansioni compatibili delle altre unità, sfalsamento nell'inizio dell'orario di lavoro, eventuali prestazioni supplementari e straordinarie, nell'ambito di quanto previsto dalle norme contrattuali, in relazione a particolari esigenze del processo produttivo, ecc...

In relazione a quanto sopra le parti convengono:

1) Lavoratori giornalieri

L'orario normale di lavoro dei giornalieri addetti a lavori non discontinui è di 38h e 35' settimanali.

I lavoratori giornalieri addetti a lavori non discontinui forniranno normalmente le loro prestazioni secondo un orario settimanale distribuito dal lunedì al venerdì.

A livello aziendale potranno essere realizzate - previ accordi sindacali - articolazioni collettive di orario anche a livello di specifiche realtà organizzative, con riferimento alle situazioni in cui la gestione del tempo di lavoro presenti apprezzabili esigenze di diversificazione della erogazione della prestazione.

Tali articolazioni potranno prevedere diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e inoltre prestazioni settimanali distribuite su un numero di giorni da 4 a 6 (comprendenti quindi eventualmente anche i sabati) nel rispetto dell'orario contrattuale annuo.

In coerenza con le specifiche normative di legge, nelle attività di cantiere di costruzione e montaggio, qualora le esigenze produttive lo richiedano, potranno essere realizzate protrazioni sia giornaliere, sia settimanali, attraverso specifici accordi, che siano il risultato di confronti preventivi sui programmi operativi del settore, tali protrazioni daranno luogo a giornate di recupero da eseguire nei periodi di limitato carico di lavoro.

Fermo restando l'orario normale di lavoro come sopra definito, ai lavoratori giornalieri viene riconosciuta una riduzione di orario pari a 4 ore annue a decorrere dall'1.7.1991.

2) Lavoratori addetti a lavoro in turno

Tenendo conto dell'obiettivo di una corretta flessibilità delle modalità di conferimento della prestazione, le parti concordano che devono essere considerate insite nelle attività di lavoro in turno:

- la possibilità di essere chiamato in servizio durante il riposo nonché la possibilità di eventuali modifiche individuali e temporanee dell'orario di lavoro non preavisabili, in quelle circostanze operative non fronteggiabili con i normali meccanismi di sostituzione; - i mutamenti temporanei di mansione, in conformità a quanto indicato al comma 1 del presente articolo;

- l'obbligo di attendere sul posto di lavoro il turnista subentrante, fermo restando l'impegno dell'Azienda a provvedere nel più breve tempo possibile alla sostituzione.

I lavoratori addetti a lavoro in turno osserveranno un calendario lavorativo annuo Così determinato:

a) Addetti a turni di tipo A e C, esclusi quelli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia:

234,5 giornate di 8 ore, al lordo delle ferie.

Il numero delle giornate lavorative viene ridotto a 232,5 a decorrere dall'1.7.1992.

A livello aziendale potranno essere attuati, previ accordi sindacali, schemi di turno che consentano la programmazione di parte delle ferie - tendenzialmente 3 settimane - nel periodo giugno-settembre. Conseguentemente, nella restante parte dell'anno, verranno attuate schematizzazioni che realizzino le prestazioni dovute; resta inteso che le suddette schematizzazioni dovranno essere realizzate secondo i criteri e la normativa del Ccnl 22.4.1983 per la determinazione degli organici.

Tenuto presente che le particolari caratteristiche delle attività operative off-shore e di perforazione a terra comportano oggettive modalità di organizzazione del lavoro e di tempi di presenza, ai sensi delle normative di legge vigenti, l'orario di lavoro di 1.876 ore annue (pari a 234,5 99 di eh al lordo delle ferie) è cadenzato su fascia annua con distribuzione ultra-settimanale; tale distribuzione verrà regolamentata attraverso la contrattazione aziendale nazionale. A decorrere dall'1.7.1992, l'orario di lavoro annuo verrà ridotto a 1.860 ore (pari a 232,5 giorni di eh);

b) lavoratori addetti a turni di tipo B, esclusi quelli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia: 248 giornate di 8 ore, al lordo delle ferie e delle festività infrasettimanali coincidenti con le giornate lavorative, e dei riposi compensativi per le festività infrasettimanali abolite; questi ultimi verranno usufruiti dopo aver esaurito la spettanza-ferie.

A decorrere dall'1.7.1992, il numero delle giornate lavorative annue viene ridotto a 246,5.

Il lavoratore turnista di tipo B, per il quale lo schema di turno preveda la presenza in una festività infrasettimanale, usufruirà nel corso dell'anno di una giornata di riposo compensativo per ogni giornata di lavoro prestata e percepirà per ciascuna ora lavorata, oltre all'indennità di turno, la maggiorazione prevista al comma 8 dell'art. 49.

c) Lavoratori addetti a lavori discontinui

I lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, osserveranno il calendario lavorativo annuo dei giornalieri o dei turnisti in relazione all'orario di lavoro cui essi vengano adibiti. Le Aziende potranno determinare il normale orario di lavoro dei lavoratori addetti a lavori discontinui in misura tale da non superare di 5 ore l'orario di lavoro settimanale previsto alle varie date nel presente contratto, corrispondendo per ciascuna ora effettivamente lavorata oltre il suddetto orario un compenso pari al 100% della quota oraria. Per quanto riguarda le possibilità di articolazione annuale si richiamano i principi già indicati per i lavoratori giornalieri e i lavoratori addetti a turni non discontinui.

L'Azienda si riserva la facoltà di richiedere prestazioni di lavoro anche per la giornata del sabato (o giorno corrispondente). Qualora tali prestazioni vengano richieste nel rispetto dei termini di cui al comma successivo per l'intera giornata del sabato (o giorno corrispondente), il lavoratore non ha diritto ad alcun compenso, purché venga esonerato dal prestare servizio nell'intera giornata del lunedì successivo (o giorno corrispondente).

Le modifiche individuali dell'orario normale di lavoro devono essere comunicate ai lavoratori interessati con almeno 3 giornate intere di preavviso. Tuttavia, quando la modifica riguardi soltanto l'effettuazione di una intera giornata di lavoro nel sabato (o giorno corrispondente) con riposo compensativo il lunedì (o giorno corrispondente), il preavviso può essere limitato alle ore 12 del giovedì (o giorno corrispondente).

Fermo restando quanto previsto nel presente articolo, l'eventuale diversa distribuzione a livello collettivo dell'orario di lavoro, dei riposi e delle relative modifiche, nonché le eccezioni riferite a comprovate esigenze tecniche, saranno oggetto di accordo a livello locale con le R.S.U.

L'orario di lavoro deve essere affisso in apposita tabella a norma di legge (Allegato n. 6).

Le Aziende e le Osl convengono sulla opportunità di prevedere un tempestivo ricorso a livello nazionale nei casi in cui dovessero manifestarsi difficoltà in sede aziendale, al fine di facilitare la necessaria flessibilità operativa nell'utilizzazione delle prestazioni di lavoro (straordinari, turni, mobilità, ecc.) nell'ambito delle normative contrattuali in vigore.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici dovranno consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

La determinazione degli organici e le eventuali verifiche avverranno peraltro sulla base dei criteri di cui all'allegato n. 2.

Nota a verbale n. 1

Considerate le specificità del settore Ingegneria e Servizi, le parti concordano che le modalità di realizzazione dell'orario saranno attuate anche con recuperi collettivi previ specifici accordi da stipulare entro il 31 marzo di ogni anno che faranno parte integrante del Ccnl.

Nota a verbale n. 2

Le parti con riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro ed agli obiettivi di tutela dell'occupazione e di recupero di efficienza perseguiti rispettivamente, si danno reciprocamente affidamento sul fatto che - con particolare riguardo alla programmazione dell'orario di lavoro dei turnisti - orienteranno i loro rapporti all'obiettivo di favorire i necessari recuperi di efficienza ed evitare incrementi di costo ad esso non coerenti.

Nota A: L'Azienda riconosce il diritto alle R.S.U. di controllare la corretta applicazione della norma sulle modifiche individuali dell'orario di lavoro.

Nota B: L'effettuazione di lavoro discontinuo riguarda un numero limitato di figure professionali (guardiani, autisti, fattorini e simili). Il concreto esame delle specifiche situazioni individuali e la correlativa fissazione dell'orario settimanale potranno essere effettuati in sede locale.

Nota C: Nella determinazione dell'orario annuo per i lavoratori addetti a turni di tipo A e C sono già convenzionalmente riconosciuti i riposi compensativi per le festività lavorate e quelli a fronte delle festività abolite (legge 5.2.1977, n. 54 e Dpr 28.12.85, n. 792).

Nota a verbale n. 3

In caso di mancata realizzazione degli accordi sulla distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro, l'Azienda potrà applicare temporaneamente la riduzione distribuita uniformemente dal lunedì al venerdì.

Le parti firmatarie si incontreranno entro il trimestre successivo per l'esame del problema.

ART. 42

Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono, in linea di principio, e compatibilmente con le esigenze di flessibilità del lavoro e di organizzazione del processo produttivo sulla applicabilità del rapporto di lavoro part-time in azienda

e sul fatto che il part-time non determini situazioni di discriminazioni sul versante professionale.

Le parti, considerata la natura innovativa della seguente regolamentazione e tenendo altresì conto dei possibili riflessi occupazionali della stessa, convengono sull'opportunità che eventuali problematiche derivanti dalla sua applicazione, correlate anche con l'evoluzione legislativa, siano esaminate a livello di Comitato Nazionale di Società Caposettore.

In sede aziendale, potrà essere concordata con la R.S.U. una percentuale massima - fatti salvi gli accordi aziendali in vigore - di utilizzo del contratto part-time rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno, per unità produttività/attività funzionale.

Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato all'UPLMO.

In esso devono essere indicati: le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo i casi, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, nonché:

- periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta - che per il part-time orizzontale dovrà avere una durata media giornaliera non inferiore alle 4 ore e non superiore alle 5 ore ed essere di carattere continuativo, fatti salvi accordi particolari per esigenze specifiche - e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni al competente Ispettorato provinciale.

All'atto della stipulazione del contratto le imprese informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale derivanti dall'instaurazione del rapporto di lavoro part-time.

Il periodo di prova relativo ad un part-time distribuito sull'intera settimana lavorativa sarà pari a quanto previsto dall'art. 13 del presente CCNL.

Nel caso di effettuazione della prestazione lavorativa in periodi predefiniti terminati nel corso della settimana, mese o anno il periodo di prova dovrà avere una durata, calcolata in ore, corrispondente a quella prevista dal citato art. 13 proporzionato alla effettiva durata della prestazione annua.

Fatti salvi giustificati motivi di impedimento dei singoli lavoratori a part-time, ragioni tecnico-organizzative e di mercato potranno portare all'effettuazione di orari flessibili, nello spirito di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 41 del presente CCNL, che comunque realizzino l'orario part-time concordato come media su un arco di più settimane. La rappresentanza sindacale concorderà sulle modalità operative.

Premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.

Sono fatti salvi giustificati motivi individuali di impedimento.

Le prestazioni supplementari saranno retribuite secondo quanto previsto dal vigente CCNL e non comporteranno alcun riflesso economico su tutti gli altri istituti contrattuali e di legge.

Le Aziende comunicheranno semestralmente alle rappresentanze sindacali i dati a consuntivo, nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni eccedenti l'orario concordato.

Il lavoratore part-time ha diritto alle ferie secondo i termini sotto indicati:

PART-TIME ORIZZONTALE

Il periodo di ferie così come previsto dal CCNL

PART-TIME VERTICALE

Il periodo di ferie previsto dal CCNL dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, che comprenda le giornate di sabato e domenica, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e rappresentanze sindacali. L'esame, che potrà anche definire compensi alternativi a quelli stabiliti nell'art. 49 dovrà esaurirsi entro i 20 giorni dalla comunicazione.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione si fa riferimento all'art. 5 della L. 19.12.84 n. 863 e alle norme e agli istituti del CCNL, nonché agli accordi aziendali in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità.

Le parti confermano il diritto di preferenza nei confronti dei lavoratori part-time, in caso di assunzioni a tempo pieno, per le stesse mansioni e qualifiche professionali.

ART. 43

Contratti di formazione e lavoro

In applicazione a quanto previsto dall'art. 16 del D.L. n. 299/94 convertito nella L. n. 415/94 le parti hanno stabilito quanto segue.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti all'area IV e in del presente CCNL ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a centotrenta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti all'area II ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a ottanta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo ha una durata di dodici mesi e deve prevedere una formazione pari a venti ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di professionalità corrispondenti a tutte le aree.

Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione in base a quanto stabilito dai progetti formativi non vengono retribuite.

ART. 44

Sospensione, interruzione e riduzione dell'orario di lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovute a cause di forza maggiore (ivi comprese condizioni atmosferiche avverse, mancanza di energia elettrica, ecc.), nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni che superino nel complesso i 60 minuti nel corso della giornata, il lavoratore ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza qualora l'Azienda trattenga nello stabilimento o nel cantiere il lavoratore stesso.

Fatte salve le disposizioni di legge in materia, in caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore può dimettersi con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento, compreso il preavviso. Eventuali accordi fra le organizzazioni sindacali possono

prolungare tale termine.

In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, anche a fronte di un rallentamento della attività produttiva per ragioni di mercato o tecnico-operative, le parti concordano sulla opportunità di far ricorso al godimento di ferie individuali e collettive nonché di eventuali recuperi di prestazioni straordinarie effettuate, prima dell'utilizzo delle disposizioni di legge relative alla Cig in quanto applicabili ed agli accordi interconfederali in merito.

ART. 45

Recuperi

Fermo restando quanto disposto all'art. 42 comma 4, è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e R.S.U.

In tal caso il recupero deve essere contenuto nei limiti di 1 ora al 2 giorno e si effettuerà entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

ART. 46

Reperibilità

Al lavoratore al quale l'Azienda richiede di esser reperibile, per eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro, spetta un compenso da concordarsi tra i rappresentanti delle parti interessate e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità.

L'obbligo della immediata reperibilità deve risultare da atto scritto.

Il compenso di cui sopra non fa parte ad alcun effetto della retribuzione.

ART. 47

Chiamate fuori orario

Per «chiamata fuori orario. s'intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al lavoratore in ore tali per cui non si abbia né una semplice protrazione né una semplice anticipazione del normale orario di lavoro.

Al lavoratore al quale viene richiesta una prestazione di lavoro configurabile come «chiamata fuori orario» vengono corrisposte le seguenti quote orarie della retribuzione, con i relativi compensi di cui all'articolo per lavoro straordinario, notturno e festivo:

- fino a 1 ora di lavoro effettivo: 3 quote orarie;
- fino a 2 ore di lavoro effettivo: 3 1/2 quote orarie;
- fino a 3 ore di lavoro effettivo: 4 quote orarie;
- fino a 4 ore di lavoro effettivo: 4 1/2 quote orarie.

Per prestazioni superiori a 4 ore saranno retribuite soltanto le ore effettivamente lavorate con le relative maggiorazioni.

ART. 48

Giorni festivi

1 Sono considerati giorni festivi a norma di legge (Allegato n. 6):

- a) le domeniche o i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;
- b) le seguenti festività: 25 Aprile-Anniversario della Liberazione; 1° Maggio-Festa del lavoro;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1° Gennaio-Capodanno;
 - 6 Gennaio-Epifania;
 - Lunedì dopo Pasqua;
 - 29 Giugno-SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma;
 - 15 Agosto-Assunzione;

1° Novembre-Ognissanti;
8 Dicembre- Immacolata Concezione;
25 Dicembre-S. Natale;
26 Dicembre- S. Stefano;

d) il giorno del Santo Patrono del luogo in cui si trovano le sedi di lavoro presso le quali i lavoratori prestano la loro opera. Nel caso in cui il giorno del Santo Patrono coincida con una delle festività di cui alle lettere b) e c) è fissata, in sostituzione, la giornata del 16 Agosto.

Le festività di cui alle lettere b) e o) saranno integrate, modificate e sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Ai lavoratori giornalieri e ai turnisti B che-nei casi consentiti dalla legge lavorino di domenica-compete il riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Qualora una festività di cui alle lettere b), c) e d) coincida con la domenica, ai lavoratori va corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, l'importo di un venticinquesimo della retribuzione mensile.

Il trattamento di cui sopra viene corrisposto anche ai lavoratori addetti a turni di tipo A e C, fermo restando che non è dovuto compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere b), c) e d) con il giorno di riposo previsto dagli schemi di turno.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere b), c) e d), nonché

per i soli lavoratori giornalieri e turnisti B quello prestato nei giorni festivi di cui alla lettera a), va compensato, in aggiunta alla normale retribuzione, secondo le norme previste dall'art. 49.

I lavoratori giornalieri e i turnisti non discontinui di tipo B potranno usufruire di quattro giorni (tre giorni per il Comune di Roma), di riposo retribuito all'anno (legge 5.3.1977, n. 54; Dpr 30.12.1985, n. 791), da godere dopo aver esaurito la spettanza di ferie. Per i lavoratori turnisti A e C tali riposi sono già stati riconosciuti nella determinazione dell'orario annuo.

Qualora le giornate, di cui al comma precedente, non siano fruite entro l'anno di maturazione o nel semestre successivo, si darà corso al pagamento, da liquidarsi con le competenze di luglio, secondo le norme contrattuali (1/21 della retribuzione mensile).

Per quanto riguarda le due festività la cui celebrazione è spostata alla domenica, i lavoratori giornalieri e i turnisti non discontinui di tipo B beneficeranno nel mese di competenza del trattamento previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Nelle giornate di venerdì santo, 24 e 31 dicembre, 14 agosto e 2 novembre l'orario di lavoro è limitato alle prime 4 ore dell'orario normale.

Per i lavoratori non turnisti le prestazioni eventualmente richieste oltre tale termine vengono considerate come lavoro straordinario feriale, senza peraltro che si faccia luogo all'applicazione delle disposizioni dell'art. 47.

Per i lavoratori turnisti, quando vi sia prestazione per le intere giornate di cui al comma 10, 4 delle ore lavorative vengono convenzionalmente considerate come straordinarie diurne feriali, per ciascuno dei turni della giornata medesima.

ART. 49

Compensi per il lavoro notturno, festivo, supplementare e straordinario

È 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.

È considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche (o giornate corrispondenti di riposo compensativo) e quello prestato nei giorni di festività di cui alle lettere b) 0) e d) dell'art. 48.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre i limiti del l'orario normale come definito nel precedente art. 41 e fino alle 48 ore settimanali.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la 48ª ora settimanale.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno richiesto dall'Azienda solo quando sussista no valide e comprovabili ragioni individuali di impedimento.

Il lavoro notturno, festivo, supplementare e straordinario deve essere espressamente disposto e autorizzato.

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 supplementare e straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione determinata come all'art. 32, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

- lavoro supplementare e straordinario diurno feriale: 1,25

- lavoro supplementare e straordinario notturno feriale: 1,65

- lavoro supplementare e straordinario diurno festivo: 1,55

- lavoro supplementare e straordinario notturno festivo: 1,75.

Le maggiorazioni e i compensi previsti ai commi 7 e 8 per il lavoro notturno e festivo sono corrisposti anche a fronte del particolare disagio collegato a tali prestazioni.

Il lavoratore turnista per il quale lo schema di turno preveda la presenza in una festività infrasettimanale percepirà per ciascuna ora ordinaria lavorata, oltre alla maggiorazione festiva, di cui al comma 5 dell'art. 50, la maggiorazione del 60%.

Per i lavoratori aventi la qualifica di Quadro, il trattamento di cui ai 10 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 anche ai predetti lavoratori nel caso di lavoro prestato in festività, in orario notturno, oppure di sabato (o giornata corrispondente). A livello aziendale saranno definite le opportune eventuali variazioni alla normativa di rilevazione delle presenze, nel rispetto delle esigenze delle Aziende interessate.

Si conviene altresì che qualora la natura delle responsabilità assegnate (ad es. quadri responsabili di unità organizzative periferiche) comporti normalmente per oggettive esigenze operative, l'effettuazione di prestazioni oltre al normale orario di lavoro, l'azienda potrà definire una specifica indennità, collegata alla posizione, che compensi in via forfetaria tali prestazioni limitamento al periodo di occupazione della posizione che tale esigenza comporta. Le parti inoltre si incontreranno a livello di settore per l'esame delle problematiche relative alla istituzione di tale voce retributiva. Le prestazioni straordinarie dovranno essere espressamente richieste, autorizzate e certificate da oggettivi e validi sistemi di controllo delle presenze. Il pagamento delle prestazioni sarà effettuato senza dare luogo a recuperi.

Il ricorso al lavoro supplementare e al lavoro straordinario deve avere il carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettive giustificazioni in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea connesse a comprovabili esigenze tecniche, produttive e gestionali e tali da non richiedere un correlativo dimensionamento di organico.

Al di là dei casi sopra previsti:

per il lavoro supplementare, verrà definita dalle parti a livello aziendale competente una quota annuale massima di cui l'Azienda potrà fruire, fornendo una adeguata informazione (aree di attività e quantità utilizzate) e la cui periodicità sarà concordata tra le parti; eventuali ipotesi di lavoro supplementare e straordinario, derivanti da situazioni che non sia possibile prevedere all'atto della predisposizione dei programmi di lavoro e delle loro variazioni, saranno contrattate tra Direzione aziendale e R.S.U.

La concessione di giornate di riposo compensativo, a fronte delle prestazioni di cui al comma precedente, comporterà comunque la corresponsione delle sole maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali e locali in atto sulla materia.

Al fine di esaminare la effettiva rispondenza del lavoro supplementare e straordinario eventualmente svolto alla normativa di cui ai precedenti commi 11 e 12, verranno organizzati idonei controlli a livello locale e nazionale (quali ad esempio: dati mensili e consuntivo distinti per unità organizzativa).

ART. 50

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. Nel ciclo normale dei turni il lavoratore effettua mediamente un terzo delle proprie ore di lavoro nei turni notturni e due terzi nei turni diurni; inoltre presta un settimo delle proprie ore di lavoro in giornate domenicali;

B) turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte, ma con interruzione alla fine di ogni settimana. Nel ciclo normale dei turni il lavoratore presta mediamente un terzo delle proprie ore lavorative nei turni notturni e due terzi nei turni diurni;

C) turni con i quali viene assicurata un'attività per tutti i giorni della settimana, con esclusione però del turno notturno. Nel ciclo normale dei turni il lavoratore presta mediamente un settimo delle proprie ore lavorative in giornate domenicali.

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 del precedente art. 49.

Con decorrenza 1.7.1991, sulla retribuzione globale mensile (cfr. comma 32 art. 31) del lavoratore, normalmente assegnato ai turni di tipo A, B e 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 ordinaria effettivamente prestata, a decorrere dall'1.7.1991,
le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria:

	TURNI GIORNALIERI		TURNO NOTTURNO	
	Feriali	Festivi	Feriale	Festivo
Turno A	11,5%	17,5%	26%	32%
Turno B	11,5%	17,5%	26%	32%
Turno C	11,5%	17,5%	-	-

Tali maggiorazioni sono considerate utili ai fini della determinazione della quota oraria per il computo dei compensi dovuti al turnista per prestazioni di lavoro supplementare e straordinario dei diversi tipi, non ché per il lavoro prestato in festività.

Esse sono corrisposte per le ore effettivamente lavorate ed in tali maggiorazioni è stata già ricompresa pattiziamente, in via forfetaria 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 (previsti 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 di cui sopra 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 di cui al comma 7 dell'art. 49.

Nel caso di fermata di impianti o altre situazioni assimilabili dovute ad esigenze aziendali, al lavoratore turnista adibito ad attività giornaliera sarà conservata oltre l'indennità di turno di cui al comma 3, la maggiorazione per turni giornalieri per un periodo di 8 giorni lavorativi.

Nel caso in cui si verificano reali condizioni che non consentano prosecuzione dello svolgimento della prestazione in turno, le Aziende e le strutture sindacali esamineranno congiuntamente i casi relativi al fine di trovare soluzioni soddisfacenti per quanto concerne il passaggio ad altre attività, con particolare riferimento alla salvaguardia delle esigenze connesse con il livello professionale e retributivo del lavoratore nonché a quelle organizzative aziendali. Inoltre, le Aziende si impegnano ad esaminare positivamente con le strutture sindacali la domanda di lavoratori turnisti a più alta anzianità di servizio che per ragioni di salute o per ristrutturazioni aziendali richiedano di essere reinseriti in attività giornaliera, anche ricorrendo a corsi di riqualificazione professionale, salvaguardando per quanto possibile le esigenze connesse con il livello professionale e retributivo del lavoratore nonché quelle organizzative aziendali.

Nota a verbale n. 1

Con riferimento a quanto previsto nel comma 12 relativamente ai lavoratori

turnisti a più alta anzianità di servizio che nei cinque anni precedenti l'età di pensionamento vengano adibiti a tempo indeterminato a lavoro a giornata, verrà corrisposto in cifra fissa, quale assegno ad personam, un importo pari a tanti quindicesimi di una indennità convenzionale di 16% per i turni di tipo A, del 14% per i turni di tipo B, del 10% per i turni di tipo C per quanti sono gli anni interi prestati in turno nell'Azienda negli ultimi 15 anni, anche risultanti dalla somma di più periodi arrotondati per eccesso (pari o superiori ai sei mesi) o per difetto (inferiore ai sei mesi). Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con ventotto anni di comprovata contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale, però, la cifra ad personam come sopra calcolata sarà ridotta del 25%. In caso di nuova assegnazione al lavoro a turno, tale assegno ad personam sarà ovviamente sostituito fino a concorrenza dall'indennità di turno spettante.

Nota a verbale n. 2

I benefici di cui alla precedente nota a verbale non potranno essere comunque goduti per un periodo superiore a 7 anni.

Nota a verbale n. 3

Per quanto attiene i compensi per turni relativi ai mesi di maggio e giugno 1991, si rinvia a quanto previsto nell'art. 48, Ccnl 1987.

ART. 51

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;

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 48 non sono computabili come giornate di ferie.

In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana intendendosi non lavorativi ai soli fini delle ferie i sabati ed i giorni di sosta per i turnisti.

Il periodo di fruizione delle ferie dell'anno, viene programmato di comune accordo, in relazione alle specifiche esigenze produttive e di servizio delle singole unità.

Tuttavia, in caso di particolari cadenze di festività in cui non si raggiungano le dimensioni minime per l'espletamento dell'attività lavorativa ordinaria, oppure di temporanee riduzioni del carico di lavoro o di forzosa sospensione dell'attività per cause non dipendenti da volontà dell'azienda, potrà risultare opportuno ricorrere a livello di unità organizzativa a periodi di ferie collettive.

Tali periodi dovranno essere individuati di concerto con le R.S.U. e non potranno superare, nell'anno, il quarto della spettanza individuale.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo.

In caso di ferie collettive a lavoratori che non abbiano maturato il diritto alle intere ferie annuali compete il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi compiuti di servizio.

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

In caso di obiettivo e giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie va compensato con una indennità sostitutiva commisurata a

tante quote giornaliere (ventunesimi) della retribuzione quante sono le giornate di ferie non fruite.

Qualora i lavoratori vengano richiamati in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta a rimborsare ad essi le spese, effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godevano le ferie stesse nonché l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio oltre a quelle spese effettivamente sostenute e documentate eventualmente incontrate per il fatto dell'interruzione del periodo di riposo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, ai lavoratori spetta il pagamento delle ferie non fruite in proporzione ai dodicesimi maturati. Le frazioni di dodicesimo pari o superiori a mezzo mese vanno considerate come mese intero, quelle inferiori vanno trascurate.

Il periodo delle ferie non può coincidere con quello del preavviso.

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

Per i lavoratori che operano in particolari condizioni sono fatti salvi gli accordi di settore vigenti in materia.

Nota a verbale

Le parti, in riferimento alla sentenza della Corte costituzionale del 30.12.1987, n. 616, si incontreranno, a seguito di un prossimo intervento legislativo, per concordare una disciplina di dettaglio della materia. Comunque, in attesa di tale disciplina, il periodo di godimento delle ferie resta interrotta nel caso in cui nel corso delle stesse sopraggiunga una malattia od infortunio comportanti il ricovero ospedaliero.

V. TRASFERIMENTI E TRASFERTE

ART. 52

Trasferimenti

Il trasferimento che comporti il cambiamento di residenza deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e con un preavviso non inferiore ad un mese.

Durante il preavviso il lavoratore può essere inviato a prestare servizio presso la nuova sede, percependo il trattamento di trasferta; deve tuttavia essergli consentito di trascorrere effettivamente presso la sede di partenza un periodo di almeno quindici giorni complessivi.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto per se e per i familiari a carico che lo seguano nel trasferimento, il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e per la durata del medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda. In occasione del trasferimento sono concessi al lavoratore tre giorni di permesso retribuito.

All'atto del trasferimento viene corrisposta al lavoratore una indennità di trasferimento così commisurata:

a) una mensilità della retribuzione più 10/30 della retribuzione mensile medesima per ogni familiare a carico che segua il lavoratore nel trasferimento;

b) quando la distanza fra le due sedi è superiore a 200 km., un ulteriore importo pari a L. 100 per ogni km. di distanza, per il solo caso del lavoratore che venga seguito dalla famiglia nel trasferimento.

A favore dei lavoratori che hanno subito un precedente trasferimento, non

a loro domanda, nell'ultimo triennio, l'indennità di cui al punto a) è maggiorata delle seguenti misure:

- 10/30 della retribuzione mensile, più 5/30 per ogni familiare, se dal precedente trasferimento è trascorso più di un anno ma meno di tre;
- 20/30 della retribuzione mensile, più 10/30 per ogni familiare se dal precedente trasferimento è trascorso meno di un anno.

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese, effettivamente sostenute per anticipata risoluzione del contratto di locazione dell'abitazione riconsegnata a causa del trasferimento, sempre che:

- la durata ed il relativo canone risultino da contratto regolarmente registrato;
- il contratto di durata superiore all'anno sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda oppure contenga un'espressa clausola che consenta all'Azienda stessa di subentrare in luogo del lavoratore per dare in locazione l'alloggio ad un altro lavoratore.

Nei confronti dei lavoratori per i quali le parti stipulanti il presente contratto hanno concordato di far luogo ad un particolare trattamento in relazione alla disponibilità ad operare con variabilità anche frequente nelle più diverse sedi, resa necessaria da peculiari esigenze operative, la regolamentazione prevista nel presente articolo deve intendersi integralmente sostituita da quella espressamente stabilita dagli accordi che regolano il particolare trattamento di cui sopra.

Al lavoratore che venga trasferito dietro sua richiesta scritta compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto, nonché i tre giorni di permesso retribuito di cui al comma 3.

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, relativa alle locazioni urbane e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per il canone di locazione, fra l'Azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Chiarimento a verbale

Ai fini del presente articolo vengono sempre considerati come familiari a carico purché conviventi la moglie, i figli, i genitori ed i suoceri anche se per essi il lavoratore non percepisce gli assegni familiari.

ART. 53

Trattamento per trasferte con rimborso a pie' di lista

L'Azienda in relazione alle esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al lavoratore in trasferta l'Azienda corrisponde:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto; ~
- b) il rimborso a pie' di lista delle spese di vitto e alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti della normalità;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive, necessarie per l'espletamento della missione.

Il lavoratore è tenuto ad esibire formale e idonea dettagliata documentazione relativa alle spese medesime.

Al lavoratore viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 20% calcolata sulla quota giornaliera (1/21) del minimo di categoria e relativa indennità di contingenza.

Ai fini di tale indennità viene considerata come «trasferta» ogni

missione fuori della normale sede di lavoro che, quanto alla durata, superi una intera giornata o, nell'ambito di una sola giornata, superi le dodici ore.

L'indennità di trasferta viene liquidata in quote giornaliere indivisibili. Il computo viene effettuato come segue:

- per durata della trasferta da 0 a 12 ore: nessuna quota
- per durata della trasferta da oltre 12 fino 36 ore: una quota
- per durata della trasferta da oltre 36 fino 60 ore: due quote, ecc

Sarà comunque liquidato un numero di quote non inferiore al numero dei pernottamenti.

Quando la durata della trasferta superi le 15 ore senza che vi sia pernottamento, verrà liquidata una quota e mezza dell'indennità di trasferta.

Quando la missione abbia inizio prima delle ore 18,00 o termini dopo le ore 13,00 in giornata non lavorativa sarà riconosciuta una quota aggiuntiva dell'indennità di cui sopra.

L'indennità di cui sopra compensa le spese non documentabili nonché eventuali anticipazioni e protrazioni dell'orario di lavoro derivanti dall'espletamento della trasferta.

Quando siano richieste al lavoratore prestazioni effettive oltre la durata del normale orario di lavoro giornaliero nella sede di trasferta, tali prestazioni vanno considerate come lavoro straordinario e sono pertanto regolate dall'art. 49.

Per i lavoratori la cui attività principale consiste nella guida di mezzi aziendali, le ore di viaggio verranno regolarmente retribuite senza dar luogo all'applicazione del comma 4. Sono egualmente escluse dall'applicazione del comma 4 le trasferte effettuate dal personale cui viene applicato un trattamento di trasferta forfetizzata.

In caso di trasferte prolungate in Italia che comportino la permanenza continuativa fuori sede per oltre tre domeniche consecutive, l'Azienda rimborserà le spese per un viaggio di andata e ritorno allo scadere di ogni quarta settimana lavorativa.

La normativa di cui al presente articolo regola anche i periodi di attività svolti all'estero inferiori ai 4 mesi.

Ove il lavoratore sia inviato in missione in sedi caratterizzate da cicli di lavoro che prevedono frequenza di rientri per periodi inferiori ai 6 mesi, i rientri avranno la stessa cadenza prevista per i lavoratori con contratto estero operanti nella medesima località.

In caso di missione in altre sedi» la durata della missione non può superare i 4 mesi. Ove nel corso della missione si ravvisi la necessità di una proroga, il lavoratore ha diritto ad un rientro dopo il terzo mese di permanenza all'estero con spese e tempi di viaggio a carico della Società. Ove si tratti di lavoratore inserito in un ciclo completo di turno, godrà della stessa frequenza di rientro prevista per i turnisti in contratto estero».

Per ogni giornata di missione all'estero verrà corrisposta una indennità giornaliera che, partendo dal valore corrisposto per le missioni in Italia e tenuto conto della specificità dell'istituto, apprezzi adeguatamente il disagio delle varie sedi e il numero dei giorni di missione all'estero effettuati.

L'indennità di trasferta, nonché i trattamenti di rimborso spese, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto.

Nota a verbale n. 1

I criteri per la valutazione della normalità sono riconducibili, in termini individuali e quantitativi, alla media delle note spese presentate anche con riferimento al completo dalle trasferte effettuate, con riferimento alle località nelle quali si svolge la missione, alla composizione del pasto, al grado di conoscenza delle località in possesso del lavoratore in trasferta.

Nota a verbale n. 2

Per adeguare la normativa del suddetto articolo alla specificità dell'organizzazione aziendale del lavoro si potrà procedere ad un esame a livello di settore.

ART. 54

Trasferte di particolare natura o durata

Per le trasferte di particolare natura o durata potrà essere definito a livello aziendale un trattamento particolare.

In questi casi ovviamente non si farà luogo ai trattamenti di cui ai commi 4 e 13 dell'art. 53.

A livello di settore o di azienda potranno essere contrattati trattamenti collettivi particolari riguardanti gruppi di lavoratori o attività specifiche.

Il trattamento di cui al presente articolo non fa parte ad alcun effetto della retribuzione.

VI. SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 55

Assenza per malattia o infortunio non professionali

La malattia o l'infortunio non professionali che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicati all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e comunque in caso di giustificato motivo entro il primo giorno dell'assenza stessa.

Il lavoratore deve inoltre far pervenire all'Azienda, il più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno di assenza, un certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionali, qualunque sia la durata dell'assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda tempestivamente e comunque entro il primo giorno della scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente. Entro il secondo giorno da tale scadenza il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'Azienda i successivi certificati medici attestanti la prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio.

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

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionali deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda. In mancanza di tali comunicazioni, l'azienda presume che il lavoratore dimori al suo indirizzo abituale presso il quale - o presso l'indirizzo comunicato dal lavoratore - l'azienda si riserva di far disporre gli accertamenti del caso.

L'Azienda, a norma dell'art. 5 della legge 20.5.1970, n. 300, ha facoltà di far sottoporre il lavoratore assente per cause di malattia o infortunio a visite di controllo sia durante tutta la durata dell'assenza, sia al momento del rientro in servizio, per accertare l'avvenuta guarigione.

In applicazione di quanto previsto nel precedente comma le parti concordano quanto segue:

a) il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato a norma del 5° comma, dalle ore 9,00 alle ore 12,00 e dalle ore 16,00 alle ore 19,00 disponibile per le visite di controllo; sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda;

b) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano

effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;

c) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai precedenti paragrafi comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale-debitamente comunicata ai soli fini informativi-con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo domiciliare e sino al termine della malattia;

d) al lavoratore che si rifiuti di sottoporsi alla visita effettuata secondo le procedure previste nei paragrafi precedenti, o che comunque risulti ingiustificatamente assente all'indirizzo fornito, in occasione della visita medica, possono essere inflitti, secondo le circostanze, i provvedimenti di cui agli artt. 76 e 77 del presente contratto.

Il tempo necessario agli accertamenti dell'avvenuta guarigione viene considerato periodo di assenza per malattia; tuttavia non viene computato ai fini della conservazione del posto e comporta la corresponsione della retribuzione.

Al termine del periodo di assenza per malattia o infortunio non professionali il lavoratore deve presentarsi immediatamente in Azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

ART. 56

Denuncia di infortunio e malattia professionali

Per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso in casi di infortunio e malattia professionali si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge (Allegato n. 6).

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione delle sostanze adoperate o prodotte dall'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto per i provvedimenti del caso.

Nel caso di malattia o infortunio professionali, il lavoratore deve attenersi a tutte le istruzioni previste dall'art. 55. Ad esso compete il trattamento previsto dall'art. 58. L'Azienda ha facoltà di fare accertare a norma di legge l'avvenuta guarigione.

Al termine del periodo della invalidità temporanea, come al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro il giorno successivo a quello del rilascio del certificato di guarigione - salvo giustificati motivi di impedimento - il lavoratore deve presentarsi all'Azienda per ricevere disposizioni relative alla ripresa del lavoro. I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nella sede di lavoro.

ART. 57

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 una anzianità fino

a 5 anni;

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi, se il lavoratore ha una anzianità di oltre 5 e fino a 10 anni;

o) mesi 18 in un periodo di 27 mesi, se il lavoratore ha una 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 (Allegato n. 6);

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 indicato dall'art. 58 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.

ART. 58

Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio

Durante i 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 di cui all'art. 31 comma 2, nonché dal premio di produzione e da quanto previsto dal comma 10 dell'art. 50 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 di cui all'art. 31 comma 2, nonché dal premio di produzione e da quanto previsto dal comma 10 dell'art. 50 per i primi 6 mesi, metà per i successivi 4;

- anzianità oltre 10 anni: retribuzione netta derivante dalla retribuzione globale mensile di cui all'art. 31 comma 2, nonché dal premio di produzione e da quanto previsto dal comma 10 dell'art. 50 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 dall'art. 57 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 dalla 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;

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 dell'art. 57.

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 disporrà 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 (art. 5 decreto legge 463/1983 convertito nella legge 638/1983).

Nota a verbale

La corresponsione delle anticipazioni cui al comma 3 sub a) è subordinata all'adempimento da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali delle modalità che risulteranno di volta in volta necessarie, in relazione ai diversi criteri amministrativi adottati dagli Istituti previdenziali (quali rilascio deleghe o altro) per consentire all'Azienda la riscossione delle indennità previdenziali.

ART. 59

Casi specifici di prolungate assenze per malattia

In deroga ai comma 1 e 2 degli artt. 57 e 58 e nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extraprofessionali, che configurino casi specifici, che per la loro natura e gravità, o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, l'azienda e le R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti.

ART. 60

Congedo matrimoniale

Il lavoratore che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo.

ART. 61

Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle relative norme di legge.

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria, l'azienda assicurerà la retribuzione globale netta ordinaria mediante opportuna integrazione del trattamento previsto dalla legge per la lavoratrice madre.

ART. 62

Servizio militare

La chiamata alle armi per il servizio di leva, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro, che resta sospeso per tutta la durata dell'assenza. Il trattamento, per detti casi, è regolato dalle vigenti disposizioni di legge (Allegato n. 6).

Il periodo di richiamo alle armi o di chiamata alle armi per il servizio di leva è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve prendere servizio entro 30 giorni. In difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, è considerato dimissionario.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il computo degli aumenti periodici di anzianità nel caso di chiamata alle armi per servizio di leva avverrà a far tempo dal 24.2.1963.

ART. 63

Aspettativa

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

Nota a verbale

Aspettativa per periodi dedicati al lavoro di cura

Le parti firmatarie del presente Ccnl, nei riconoscere il valore del lavoro di cura anche con riferimento alla maternità per le donne impegnate nell'attività lavorativa convengono di approfondire in appositi confronti, a livello nazionale, tale materia, anche con riferimento all'evoluzione della normativa comunitaria e nazionale.

Vll. ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 64

Preavviso di licenziamento e dimissioni

Nessuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvi i casi previsti dell'art. 76.

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

Anzianità

Livelli

1.1

1.2/2.1

2.2/3.3

4.1 in poi

fino a 2 anni	2 sett.	1 m.	3 m.	4 m.
3-5 anni	1 m.	1 m.	3 m.	4 m.
6-10 anni	3 m.	3 m.	4 m.	4 m.
11-15 anni	4 m.	4 m.	5 m.	6 m.
oltre 15 anni	5 m.	5 m.	6 m.	8 m.

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Se il lavoratore dimissionario non dà il preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere su quanto a lui dovuto la somma corrispondente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso, prestato o sostituito dalla corrispondente indennità, deve essere computato nell'anzianità agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso, l'azienda è tenuta a concedere al lavoratore brevi permessi per cercarsi una nuova occupazione. La distribuzione e la durata di tali permessi sono stabiliti dall'Azienda, in relazione alle sue esigenze tecnico-organizzative.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso può decorrere da qualsiasi giorno del mese; tuttavia, nel caso di licenziamento, se la data di decorrenza è diversa dal 15 o dal 30 (o 28 o 31) del mese, i periodi indicati dal secondo comma del presente articolo si considerano aumentati di un numero di giorni pari a quelli mancanti al 15 o al 30 (o 28 o 31) del mese.

Per quanto riguarda il settore Ingegneria e Servizi si rinvia alla relativa normativa settoriale (parte IV).

ART. 65

Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29.5.1982, n. 297 (Allegato n. 6).

Ai lavoratori viene accantonato, alla fine di ogni anno, 1/13,5 di quanto percepito nell'anno.

La retribuzione annua da prendere in considerazione a tal fine è composta esclusivamente da:

- minimo;
- contingenza;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuali assegni ad personam;
- premio di produzione;
- indennità di funzione;
- indennità di turno e le maggiorazioni di cui ai commi 3 e 5 dell'art. 50;

- compenso per lavoro discontinuo di cui all'art. 41 comma 6
 - altri elementi aziendali, ivi comprese forme incentivanti di retribuzione, per i quali sia stata espressamente prevista la computabilità.

Per quanto riguarda i lavoratori operanti all'estero, il calcolo della quota

annua da accantonare sarà effettuato a far data dall'1.6.1982, nel rispetto dei criteri sopra indicati, sulla base della retribuzione che avrebbero percepito in Italia, con ciò non innovando rispetto a quanto stabilito prima dell'entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso di decesso dei lavoratori che abbiano superato il 1° anno di effettivo servizio e che non abbiano raggiunto il 12°, escluso il caso di morte per infortunio sul lavoro indennizzato a norma delle vigenti disposizioni Inail, è assicurata inoltre agli aventi diritto una indennità mortis causa pari alla differenza tra la retribuzione relativa a 12 mesi e l'ammontare del trattamento di fine rapporto maturato.

L'indennità di cui sopra è assorbita fino a concorrenza da somme dovute agli aventi diritto per effetto di eventuali forme di assicurazione disposte dalle Aziende o di simili provvidenze, oppure di analoghe obbligazioni che dovessero derivare alle Aziende da provvedimenti amministrativi o legislativi.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio in Italia all'1.8.79 il trattamento di fine rapporto sarà costituito da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma di L. 100.000 (non rivalutabile)-già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo 1.8.1979 a titolo di acconto sulla indennità di anzianità-senza distinzione per categoria o per anzianità.

ART. 66

Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

Determinazione del numero degli aventi titolo

Al 1° gennaio di ogni anno, le Società determineranno il numero degli aventi titolo all'anticipazione sulla base del personale a ruolo a tale data, applicando il limite del 10% al numero di lavoratori con più di otto anni di servizio che non potrà comunque risultare superiore al 4% del totale dei lavoratori a ruolo.

Dalla base di computo saranno esclusi i lavoratori in forza alle unità per le quali, alla data del 1° gennaio, sussiste lo stato di crisi.

Qualora il plafond Così determinato non venga completamente utilizzato entro l'anno, la quota residua non potrà essere cumulata con il plafond dell'anno successivo.

Modalità di erogazione

Le Aziende comunicheranno ai lavoratori tramite le R.S.U. all'inizio di ogni anno il numero di anticipazioni erogabili nel corso dell'anno solare.

Le domande saranno soddisfatte sulla base dell'ordine cronologico di presentazione purché corredate fin dall'inizio di tutta la documentazione, come di seguito indicato, atta a dimostrare l'esistenza delle condizioni per esercitare il diritto e dovranno comunque essere riferite a malattie intervenute, rogiti effettuati, costruzioni ultimate nei 18 mesi precedenti e comunque dopo l'entrata in vigore della legge 29.5.1982 n. 297. A parità di data sarà data precedenza nell'erogazione a richieste motivate da malattia, sfratti esecutivi o trasferimenti di personale.

Qualora la domanda non possa essere accettata per limiti di plafond, è lasciata la facoltà al lavoratore o di ritirarla o di confermarla espressamente. In tale ultimo caso la domanda sarà considerata come presentata il 1° dell'anno successivo.

L'erogazione - nel limite fissato dalla legge - sarà commisurata comunque all'entità delle spese da sostenere.

Motivazioni della richiesta e documentazione necessaria

La richiesta dell'anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti alle competenti strutture pubbliche; deve cioè trattarsi di terapie ed interventi previsti dal Servizio Sanitario Nazionale (anche se comportanti un rimborso parziale) e comunque da esso certificati.

La richiesta dovrà essere corredata, oltre che dalla certificazione di cui sopra, anche da preventivi e/o consuntivi di spesa rilasciati da chi ha fornito la prestazione.

Terapie ed interventi possono riguardare anche componenti del nucleo familiare del lavoratore;

b) acquisto della prima casa di abitazione, per sè o per i figli, documentato con atto notarile; l'anticipazione potrà essere erogata qualora il lavoratore ed i componenti del nucleo familiare (stato di famiglia) non siano proprietari di altra abitazione in un raggio di 50 chilometri dalla sede di lavoro.

Qualora il lavoratore e/o i componenti del suo nucleo familiare siano proprietari di abitazione in località oltre il limite sopra indicato, l'erogazione sarà subordinata alla condizione che la casa da acquistare sia situata entro tale distanza.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare dichiarazione che l'immobile costituisce casa di abitazione per se o per i figli.

La documentazione da presentare è la seguente:

- 1) stato di famiglia;
- 2) dichiarazione giurata attestante la sussistenza o meno delle condizioni sopra indicate;
- 3) rogito notarile, oppure, in attesa del perfezionamento di tale atto, atto di acquisto soggetto alla condizione sospensiva dell'ottenimento della disponibilità dell'anticipazione, oppure preliminare di acquisto redatto per atto pubblico o per scrittura privata in cui venga espresso l'impegno delle parti di attuare la compravendita con le relative modalità e sia indicato anche un termine ultimo entro cui verrà stipulato l'atto notarile, oppure lettera autografa del notaio attestante l'impegno delle parti di stipulare la compravendita per cui ha già ricevuto espresso mandato, anche questa con menzione del termine ultimo entro cui verrà stipulato il rogito.

La presentazione della documentazione di cui al punto 3), fa nascere nel lavoratore l'aspettativa all'anticipazione e per l'Azienda l'impegno alla messa a disposizione dell'importo, purché rientri nel numero degli aventi titolo di cui al 1° paragrafo.

Saranno inoltre prese in considerazione le richieste relative ad acquisto di case di cooperativa a presentazione di idonea documentazione atta a suffragare la effettività dell'iniziativa (acquisto area, finanziamento agevolato, avanzamento-lavori, ecc.); l'erogazione avverrà in funzione del piano dei versamenti.

Analogamente potranno essere accolte richieste per costruzioni in proprio sulla base di documentazione attestante l'eventuale acquisto del terreno, rilascio della licenza edilizia e lo stato di avanzamento lavori.

In caso di calamità naturali potranno essere accolte domande di anticipazione, purché idoneamente documentate, finalizzate alla ristrutturazione di case dove il dipendente con il suo nucleo familiare abbia la propria abitazione.

La non presentazione del rogito comporta la restituzione della somma eventualmente anticipata.

Concessione di una seconda anticipazione

Le Società potranno prendere in esame richieste di anticipazione, unicamente per motivi di salute e sempre nei limiti del 70% del trattamento maturato, avanzate una seconda volta dallo stesso dipendente.

Decorrenza

L'erogazione delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto sarà unicamente relativa a richieste motivate da fatti insorti successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 297.

ART. 67

Riconoscimento anzianità pregressa ex operai ed ex intermedi

Per i lavoratori passati da operai o intermedi a impiegati nei confronti dei quali le Aziende nel determinare il fondo di indennità di anzianità al 31.5.1982 abbiano fatto riferimento-in virtù delle precedenti norme contrattuali di cui all'art. 55 del Ccnl Energia 30.7.1979-all'intera anzianità di servizio, l'indennità di anzianità a suo tempo corrisposta rivalutata mediante il calcolo degli interessi composti al tasso del 6%, sarà recuperata nel trattamento di fine rapporto al momento della cessazione.

ART. 68

Certificato di lavoro

L'Azienda, qualora non sia obbligatorio il libretto di lavoro, rilascia al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto stesso e delle principali attività da lui svolte nell'Azienda.

VIII. SISTEMI DI PREVIDENZA

ART. 69

Previdenza Integrativa

Le parti concordano sull'opportunità di favorire la costituzione di forme di previdenza integrativa e si danno atto che la normativa vigente risulta penalizzante sul piano fiscale e contributivo, non consentendo l'avvio di iniziative concrete in materia. Considerata peraltro la rilevanza della questione e l'elevato livello delle aspettative al riguardo, le parti concordano la costituzione immediata di una Commissione paritetica che dovrà approfondire la tematica alla luce della prevedibile evoluzione del quadro normativo, e predisporre tempestivamente soluzioni operative non appena questo lo consentirà. Le linee guida cui la Commissione dovrà attenersi, oltre a quanto previsto dalla legge, sono:

- adozione del principio della capitalizzazione col sistema della contribuzione definita;
- partecipazione economica anche del lavoratore;
- "solidità" della gestione finanziaria/attuariale che garantisca la necessaria sicurezza;
- assenza di costi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente CCNL, con ricorso al versamento di quota dei ratei futuri di TFR.

La Commissione sarà composta da nove membri designati da ciascuna delle parti, e potrà valutare l'opportunità di avvalersi di contributi professionali esterni.

IX. LAVORO ALL'ESTERO E DI CANTIERE

ART. 70

Lavoro all'estero

Le parti concordano che il ricorso al lavoro all'estero risulta connesso con le specifiche attività svolte e con le esigenze di internazionalizzazione del Gruppo Eni che abbisogna di una flessibilità di impiego, a livello internazionale, delle proprie capacità tecniche e manageriali come strumento primario per il perseguimento dei propri fini istituzionali.

L'impiego della capacità tecnico-operativa nei mercati internazionali impone a tali Aziende di confrontarsi costantemente in un regime caratterizzato da alta concorrenzialità, ed in contesti legislativi diversi da quelli vigenti nel nostro Paese.

In relazione a quanto sopra le parti concordano sulla opportunità che siano favorite le iniziative promosse dalle Aziende volte a realizzare la mobilità del personale per l'esecuzione del lavoro all'estero e concordano nel ritenere che tale attività è uno dei modi per mantenere i livelli occupazionali e per creare nuovi posti di lavoro soprattutto per i giovani.

Le Aziende convengono di riconoscere alle Osl, nei confronti del personale italiano temporaneamente inviato all'estero, un loro ruolo di rappresentanza, di tutela e garanzia, tenuto conto delle specificità e pluralità delle situazioni che si possono riscontrare sia a livello di area geografica che di contesti operativi, nell'intento di mantenere condizioni di sempre più realizzata parità rispetto al lavoratore che presta la sua opera in Italia.

1 - TUTELA SINDACALE

a) Il lavoratore prima di recarsi a prestare servizio con Contratto estero"

presso società estera o una dipendenza all'estero della società usufruirà dell'assistenza della rappresentanza sindacale per la definizione del contratto individuale con particolare riferimento alla sua posizione professionale.

Analoga assistenza potrà essere fornita al rientro dall'estero per l'inserimento del lavoratore e la destinazione nelle unità produttive operanti in Italia.

L'invio di un lavoratore all'estero non comporta la sospensione del versamento dei contributi associativi e la correlativa assistenza sindacale.

b) L'esame, con rappresentanze di lavoratori italiani nelle unità aziendali locali all'estero, dei problemi emergenti in tema di ambiente, sicurezza sul lavoro, logistica e distribuzione dell'orario di lavoro.

c) Il riconoscimento, al momento del rientro in Italia, del livello professionale acquisito nell'attività all'estero, anche nei confronti dei lavoratori messi in aspettativa e formalmente assunti da consociate estere».

2 - GARANZIE CONTRATTUALI

a) Orario di lavoro

Premesso che il regime dell'orario di lavoro da osservare all'estero non può non risentire della legislazione, oltre che degli usi e delle consuetudini locali, le Aziende si impegnano a fissare i trattamenti economici di base sull'orario contrattuale del settore, riconoscendo ovviamente o compensi aggiuntivi o comunque trattamenti globali che tengano conto di ulteriori prestazioni.

b) Ferie

Le Aziende riconoscono ai lavoratori impiegati all'estero un numero di giorni di ferie all'anno non inferiori a quello previsto dal Ccnl per i lavoratori che operano in Italia.

Per i lavoratori che operano in zone geografiche particolarmente disagiate sotto il profilo climatico, le Aziende riconoscono un numero aggiuntivo di giorni di ferie.

c) Festività

Saranno riconosciute le festività vigenti nella sede estera, in un numero comunque complessivamente non inferiore a quello vigente in Italia.

d) Trattamento di fine rapporto

Riconoscimento dell'anzianità maturata nel corso della durata del contratto per l'estero, senza altre condizioni che il riversamento all'Azienda della indennità equivalente eventualmente corrisposta all'estero in forza delle leggi, dei contratti individuali e dei contratti collettivi locali; in coerenza con quanto precede, e Così come consente la legge n. 297/1982, appare opportuno precisare che il computo della indennità deve avvenire sulla base del trattamento che al lavoratore sarebbe stato riconosciuto ove avesse prestato servizio in Italia. Per quanto riguarda la quota unica di accantonamento per indennità e maggiorazioni per i lavoratori che prestano attività in turno, si farà convenzionalmente riferimento al 16% per i turnisti di tipo A, al 14% per i turnisti di tipo B ed al 10% per i turnisti di tipo C.

3 - TUTELA PREVIDENZIALE

a) Vengono garantiti al personale italiano inviato all'estero, compresi 12 i lavoratori trasferiti presso Consociate estere, i benefici previsti dalla legge 3.10.1987, n. 398 in materia di invalidità vecchiaia e superstiti, tubercolosi, disoccupazione, infortuni sul lavoro, malattie professionali, malattie e maternità.

b) Sarà garantita l'erogazione dell'assistenza sanitaria, operata indirettamente o direttamente all'estero, con prestazioni equivalenti a quelle garantite dal Servizio sanitario nazionale.

4 - QUESTIONI INERENTI L'INSEDIAMENTO

Il trasferimento nella sede estera, a spese della società, dei familiari 1« a carico dei lavoratori avrà luogo in relazione alla durata del contratto e per le località che consentano adeguate possibilità di insediamento. L'Azienda, inoltre, in presenza di legislazione idonea a garantire la continuità di attività scolastica per i figli dei lavoratori all'estero, si farà carico di sopportare strutture già esistenti, comunque formalizzate.

Le garanzie sopra elencate si intendono estese anche al personale 15 collocato in aspettativa per essere assunto alle dipendenze di Società estere in cui le Società del Gruppo detengono una partecipazione anche non di controllo. Nei confronti di tali lavoratori, la Società italiana di provenienza si impegna, assumendone i relativi oneri, ad intervenire per eliminare le conseguenze economiche pregiudizievoli che potessero derivare al lavoratore stesso in caso di insolvenza o inadempienza, da parte della Società estera, delle proprie obbligazioni contrattuali.

ART. 71

Normativa particolare per i lavoratori assunti per le attività di cantiere dalle Aziende di ingegneria, servizi, montaggio e perforazione

Le parti prendono atto che le Aziende operanti nel mercato internazionale delle commesse sono caratterizzate da alta concorrenzialità 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 è soggetta a variazioni ed oscillazioni che possono comportare la necessità di intensificazione temporanea-anche ricorrente-della forza lavorativa con la conseguente esigenza di un'organizzazione del lavoro flessibile, le parti concordano quanto segue:

1 - CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE

1.1) Le Aziende, la cui attività si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della costruzione impianti e condotte, della perforazione, potranno stipulare contratti a termine anche di durata predeterminata per i lavoratori assunti nel rispetto della normativa sul collocamento purché ricorrano le seguenti situazioni:

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 con la committente;

b) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in un cantiere per il montaggio di impianti industriali. Nelle ipotesi a) e b) la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 55% dei lavoratori complessivamente impiegati in ciascun cantiere;

c) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in cantiere in mare per il montaggio di infrastrutture, impianti di piattaforme, ecc. ero per la posa di sea-line anche a mezzo della stessa unità, fino all'esaurimento dell'attività descritta nel contratto di assunzione omero fino alla fermata per manutenzione o disarmo del mezzo omero al trasferimento di quest'ultimo all'estero. La percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 45% dei lavoratori complessivamente impiegati in ciascun cantiere;

d) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in cantieri di perforazione a terra da svolgersi anche con lo stesso impianto nel contesto territoriale predefinito dalla committente nell'ambito dell'area di ricerca o coltivazione;

e) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistica in cantieri di perforazione a mare da svolgersi anche a bordo della medesima unità ed in zone territoriali predefinite dalla committente nell'ambito dell'area di ricerca o coltivazione;

f) quando l'assunzione abbia luogo per lo svolgimento di attività non specialistiche per manutenzione dei 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 55% dei lavoratori complessivamente impiegati nei lavori di manutenzione nella base, postazione o banchina.

Nelle ipotesi sub d) ed e), la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare il 35% dei lavoratori complessivamente impiegati in ciascun cantiere;

g) sono fatti salvi eventuali specifici accordi di settore.

1.2) Per lo svolgimento delle attività avanti indicate sub a) b) c) d) e) f) g) del punto 1.1), le Aziende potranno assumere con contratto a termine personale specializzato ero tecnico.

In tali ipotesi, la percentuale dei lavoratori specializzati o tecnici assunti con contratto a termine non potrà superare il 35% dei lavoratori complessivamente impiegati nel settore operativo.

Nota: Per i casi non previsti dal presente articolo, le parti convengono che ulteriori ipotesi di ricorso a contratti di lavoro a termine potranno essere identificati a seguito di specifico accordo sindacale.

Nota a verbale n. 1

Tenuto conto del nuovo assetto organizzativo della Saipem e Saipem Italia e della circostanza che nelle attività il rapporto specialisti-operatori comuni è molto basso, le parti convengono che le percentuali previste nelle ipotesi sopra indicate per le vigenze del presente Ccnl saranno incrementate di un ulteriore 20%.

Nota a verbale comma 3 dell'art. 71

A seguito dell'introduzione nella disciplina del rapporto di lavoro della legge 28.2.1987, n. 56, la quale ha colto l'esigenza di una flessibilità nel lavoro come strumento di ottimizzazione nella gestione del rapporto, le Aziende dei settori ingegneria, servizi, montaggi e perforazione intendono considerare esaurita la funzione della normativa particolare per i lavoratori assunti "per attività di cantiere" (comma 4).

Le Aziende predette, pertanto dichiarano la loro intenzione di non ricorrere all'utilizzo dello strumento contrattuale di cui all'art. 68 Ccnl Energia pubblico 1.7.1987, potendosi avvalere delle attuali disposizioni di legge.

Tuttavia al solo fine di mantenere la regolarità nella gestione contrattuale delle situazioni lavorative tuttora disciplinate dalla normativa di cui all'art. 68 citato, le parti convengono che le Aziende dei settori interessati continueranno ad avvalersi della predetta normativa contrattuale fino ad esaurimento delle situazioni attualmente disciplinate.

ART. 72

Normativa particolare per i lavoratori assunti per le attività di commessa dalle Aziende di ingegneria, servizi, montaggio o perforazione

La temporaneità, variabilità ed improprogrammabilità delle attività svolte con la metodologia del lavoro a commessa, nonché l'esigenza di fornire idonee risposte ad un mercato che si caratterizza per l'elevata concorrenzialità, richiedono un utilizzo flessibile ed economico delle risorse.

Nel prendere atto delle suddette caratteristiche, le parti concordano quanto segue:

1 - CONTRATTO A TERMINE «PER ATTIVITÀ DI COMMESSA»

1.1) Le Aziende, la cui attività si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della ricerca, della costruzione, della manutenzione e/o gestione di impianti industriali e/o ecologici-anche governati dal sistema della concessione, di condotte della perforazione - potranno stipulare contratti a termine nelle seguenti situazioni:

a) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento di attività conseguenti all'acquisizione di commesse che comportino un carico di lavoro, per periodi determinati, superiore alle capacità produttive del personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o quando l'assunzione avvenga per consentire l'adeguamento della quantità e qualità delle risorse a nuove esigenze operative;

b) 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 o amministrativi o di approvvigionamento materiali;

c) 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;

d) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento di attività per commesse aventi ad oggetto la gestione di impianti industriali in via temporanea e/o l'addestramento e la formazione di personale tecnico per conto terzi;

e) quando l'assunzione di personale avvenga per lo svolgimento delle attività richieste dalla fase di realizzazione in cantiere sia per l'ipotesi di direzione lavori che di supervisione che di avviamento di impianti.

Nelle ipotesi avanti indicate la percentuale dei lavoratori assunti nel 3 settore con contratto a termine non potrà superare il 25% del personale in forza nel settore stesso.

La richiesta di immissione di personale esterno con particolari professionalità, può avvenire a condizione che questo non sia disponibile nelle società del settore Snamprogetti.

Nota a verbale

Per i casi non previsti dal presente articolo, le parti convengono che ulteriori eventuali ipotesi di ricorso a contratti a termine potranno essere identificate a seguito di specifici accordi sindacali. Oltre a quelli già individuati nell'art. 14 del presente CCNL.

PARTE TERZA

I. DISCIPLINA NELL'AZIENDA

II. PROCEDURE PER CONTROVERSIE DI LAVORO

I. DISCIPLINA NELL'AZIENDA

ART. 73

Regolamento interno

Il Regolamento interno predisposto dall'Azienda, d'intesa con la rappresentanza sindacale unitaria, deve essere affisso nella sede di lavoro alla quale si riferisce. Esso non può contenere norme in contrasto col presente contratto.

ART. 74

Comportamenti in Azienda e doveri del lavoratore

I rapporti in Azienda saranno improntati al rispetto di forme di collaborazione ed educazione e il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività ed in particolare:

- a) evitare comportamenti importuni ed offensivi non rispettosi della dignità personale o deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, soprattutto se incidenti sulle condizioni di lavoro;
- b) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- c) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, osservando le norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- d) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- e) non trarre profitto, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti assegnati, né svolgere attività contraria agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- f) non usare, risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio ponendo in essere forme di concorrenza sleale;
- g) rispettare gli accordi di segretezza.

ART. 75

Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 8 giorni di effettivo lavoro.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sen

tito a sua difesa.

Salvo il caso del richiamo verbale la contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a 5 giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'Azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, per mezzo del sindacato al quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro competente.

Il Collegio nella sua prima riunione decide sulla ripartizione tra le parti delle spese relative al giudizio.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

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

ART. 76

Ammonizione scritta e sospensione

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta o della sospensione il lavoratore che, ad esempio:

- a) senza giustificazione, non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro;
- b) ritarda reiteratamente l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione, non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause, salvo l'autorizzazione dei superiori;
- c) non esegue il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegue con negligenza o esegue lavori non ordinatigli;
- d) costruisce o fa costruire oggetti o comunque fa lavori in luoghi di pertinenza dell'Azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'Azienda;
- e) per disattenzione, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;
- f) non avverte subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- g) promuove o effettua nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate senza autorizzazione della Direzione;
- h) non osserva scrupolosamente le norme e non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;

- i) abuso delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- l) in qualunque modo trasgredisce alle norme del contratto e del regolamento interno.
- m) si astiene dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1° e 3° dell'art. 2 o rifiuta di prestare la propria consueta attività se richiesto di effettuare le prestazioni di cui al comma 2° dell'art. 2, legge 12.6.1990, n. 146, ove ne ricorrano le condizioni di applicabilità.

L'ammonizione scritta è applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo. Il maggior o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

Normalmente l'ammonizione scritta è applicata nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva.

In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

ART. 77

Licenziamento

Il lavoratore ai sensi delle leggi 11 maggio 1990 n. 108, 15 luglio 1966 n. 604 e 20 maggio 1970 n. 300, può essere licenziato per giustificato motivo o per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita della indennità di preavviso.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per giusta causa le seguenti infrazioni:

- a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) dell'art. 74 ovvero assenze ingiustificate, prolungate oltre tre giorni consecutivi;
- b) reiterato abuso delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;
- f) diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto avvenuto nell'Azienda che rechi turbamento all'attività della stessa;
- g) recidiva nella mancanza di cui alla lettera e) dell'articolo precedente (danni non gravi e sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda);
- h) scorretto comportamento nei confronti della Società committente o suoi rappresentanti tale da arrecare danno materiale o morale alla Società;
- i) costruire o far costruire o comunque fare lavori in luoghi di pertinenza dell'Azienda per conto proprio o di terzi, con grave danno per l'Azienda stessa;
- l) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi derivanti dal contratto e dal regolamento interno, ove esista, quando siano stati già comminati provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- m) abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- n) inosservanza dal divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- o) asportazione di materiale dall'interno dell'Azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- p) trafugamento di schede di elaborati grafici di disegni di macchine, di apparecchiature, impianti utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazioni ed equivalenti violazioni del segreto d'ufficio;
- q) ingiustificato rifiuto di esecuzione di compiti assegnati dal superiore o insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso.

II.PROCEDURE PER CONTROVERSIE DI LAVORO

ART. 78

Licenziamenti individuali e collettivi

Per i licenziamenti individuali e collettivi, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali integrati dalle prassi in atto nelle sue specifiche aree contrattuali.

Lo svolgimento delle procedure avviene nel luogo ove ha sede l'unità aziendale interessata.

ART. 79

Reclamo sull'applicazione delle norme del rapporto di lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla procedura di cui all'art. 75 (Provvedimenti disciplinari) quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma del presente contratto, inoltra un reclamo verbale al superiore diretto. Quest'ultimo comunica verbalmente, al reclamante entro una settimana, l'accettazione o il rigetto del reclamo stesso.

In caso di mancata risposta entro il termine previsto, ovvero nel caso in cui il reclamo venga respinto, il lavoratore - tramite la R.S.U. - può riproporre per iscritto la questione dinanzi alla Direzione aziendale. Il reclamo deve essere esaminato e discusso entro 30 giorni dalla presentazione.

La regolamentazione procedurale delle fasi di cui ai commi precedenti è stabilita in appositi accordi, anche per la materia delle classificazioni.

Nel caso in cui non si raggiunga un accordo, la R.S.U. può rappresentare il reclamo all'Unione Industriali competente, tramite le organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori.

Nota a verbale

Nel caso in cui il reclamo scritto attenga a questioni relative alla classificazione del lavoratore, le Aziende restano impegnate a fornire una risposta puntuale entro il termine di 30 gg.

ART. 80

Norme di attuazione

Le disposizioni del presente contratto annullano e sostituiscono le norme contenute in tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro precedentemente stipulati, senza eccezioni di sorta, nonché quelle contenute negli accordi collettivi di settore, aziendali, di unità locali, ecc. limitatamente alla materia disciplinata dal presente contratto.

Con il presente contratto, si intendono superati anche tutti i trattamenti individuali - in qualsiasi modo e circostanza siano stabiliti - connessi con i singoli rapporti di lavoro. Tali trattamenti sono, sotto ogni aspetto, disciplinati dalle norme del presente contratto, che nell'ambito di ciascun istituto sono correlative fra loro.

ART. 81

Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale

Il presente contratto, edito a cura delle parti stipulanti, verrà distribuito a tutti i lavoratori ai quali si applica.

Con la suddetta distribuzione le parti considerano assolto l'obbligo aziendale di affissione di cui all'art. 7 comma 1 della legge 20.5.1970, n. 300.

Secondo modalità stabilite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti le Aziende effettueranno ai lavoratori una ritenuta a titolo di contributo straordinario per rinnovo contratto che verrà trasferita alle Organizzazioni sindacali stesse.

ART. 82

Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 1995 e scade il 31.12.96.

PARTE QUARTA

NORMATIVA DI SETTORE

RAFFINAZIONE, DISTRIBUZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI
(Caposettore Agip Petroli Spa)

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Agip Petroli Spa
- Ip Spa
- Agip Covengas Spa
- Euron

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.5.1996
5.4	2.051.750	2.195.750
5.3	1.839.940	1.968.940
5.2	1.714.250	1.834.250
5.1	1.624.290	1.738.290
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3.2	1.191.770	1.275.770
3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790
1.1	683.000	731.000

Livelli Indennità di funzione dall'1.1.96

5.4	247.900
5.3	220.000
5.2 (solo per i lavoratori con qualifica di quadro)	164.000
.	

AGIP COVENGAS

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
5.4	2.051.750	2.195.750
5.3	1.839.940	1.968.940
5.2	1.714.250	1.834.250
5.1	1.624.290	1.738.290
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3~2	1.191.770	1.275.770
3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790

1.1 683.000 731.000

Livelli Indennità di funzione dall'1.1.96

5.4	247.900
5.3	220.000
5.2 (solo per i lavoratori con qualifica di quadro)	164.000

Aumenti periodici di anzianità

Livelli Importo

5.4	48.300
5.3	45.870
5.2	43.450
5.1	41.040
4.2	39.050
4.1	37.060
3.3	35.950
3.2	34.845
3.1	33.250
2.2	31.640
2.1	29.455
1.2	28.140
1.1	27.555
.	

Classificazione del personale

5a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi o dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali anche nel quadro di indirizzi generali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale, anche coordinando risorse assegnate. Tale area prevede 4 livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri.

In relazione alle peculiarità delle strutture organizzative del settore sono inoltre individuabili posizioni di Quadro anche nel livello immediatamente successivo ai due sopraindicati; tali posizioni sono caratterizzate dalla funzione di guida, coordinamento e controllo di altri lavoratori e da responsabilità gestionali autonome di rilevanti risorse aziendali nell'ambito di unità organizzative decentrate o di grandi dimensioni.

5a livello 4

- Lavoratore che, nell'ambito di una sovrintendenza, assicura mediante la guida, il coordinamento ed il controllo delle risorse assegnate, tutte le attività connesse con la promozione e la vendita dei prodotti, nonché con lo sviluppo, razionalizzazione e manutenzione della rete di competenza per il raggiungimento degli obiettivi prefissati in conformità ai programmi aziendali approvati. Segue ed analizza costantemente l'andamento delle vendite e la situazione finanziaria della clientela, nonché studia e propone azioni atte al miglioramento della redditività degli impianti.

- Lavoratore che assicura il coordinamento ed il controllo dei cicli di lavorazione dei reparti di raffineria di propria competenza in attuazione dei programmi di produzione prefissati, attraverso la più economica e razionale organizzazione delle risorse disponibili nel rispetto delle condizioni di sicurezza ed igiene ambientale e mantenendo i necessari contatti con le altre unità della Raffineria. Assicura l'analisi ed il controllo dei costi di lavorazione e il loro raffronto con gli obiettivi di budget, attuando le appropriate misure tecnico/operative per ottimizzare il risultato produttivo. Assicura la migliore efficienza degli impianti ed attrezzature di competenza.

- Lavoratore che assicura il razionale ed economico svolgimento delle attività di ricezione, anche via mare, stoccaggio, movimentazione ed imbottigliamento di Gpl in uno stabilimento di grandissime dimensioni nonché delle attività di controllo, manutenzione e ricollauda bombole. Assicura il corretto impiego e la manutenzione degli impianti ed automezzi nel rispetto delle normative di sicurezza e antinquinamento. Assicura, nel rispetto delle norme fiscali e delle disposizioni e procedure stabilite, lo svolgimento delle attività amministrativo-contabili e di spedizione prodotti connesse alla gestione dello stabilimento.

- Lavoratore che assicura il razionale ed economico svolgimento delle attività di movimentazione prodotti, di manutenzione impianti ed automezzi in un Deposito interno di grandissime dimensioni nonché delle operazioni fiscali e amministrativo-contabili connesse. Cura la risoluzione dei problemi operativi influenzanti l'hinterland del deposito e garantisce l'adozione ed il rispetto delle normative di legge e delle disposizioni aziendali riguardanti l'antinquinamento e la sicurezza nel lavoro.

- Lavoratore che assicura azione di coordinamento amministrativo e contabile delle altre unità aziendali e la predisposizione delle situazioni periodiche e del bilancio della Società garantendo il rispetto di norme e disposizioni in materia fiscale, di bilancio e societaria in genere.

Assicura, avvalendosi dell'assistenza dell'unità interessata, la predisposizione delle dichiarazioni fiscali periodiche.

- Lavoratore che assicura la definizione ed il consolidamento delle previsioni di vendita e di ricavo delle Società; garantisce che l'attribuzione degli obiettivi alle unità periferiche siano congruenti con i programmi aziendali nonché l'allocazione delle previsioni di fabbisogno prodotti sugli impianti.

- Lavoratore che assicura, tramite azioni di coordinamento delle attività svolte dalla struttura commerciale periferica, il raggiungimento degli obiettivi economico-commerciali stabiliti per le vendite di lubrificanti e prodotti assimilati alla clientela della rete, partecipando alla definizione degli obiettivi, programmi e budget relativi a tali vendite. Individua possibili iniziative e collabora con le unità di marketing per la definizione di azioni promozionali, di metodologie di vendita e simili e segue l'attuazione di quelle approvate.

5a livello 3

- Lavoratore che, nell'ambito di una unità commerciale periferica, assicura il regolare svolgimento delle attività amministrative relative alle vendite di carburanti, combustibili, lubrificanti effettuate tramite gli impianti della rete e sui canali enterrete, alle attività gestionali connesse nonché quelle riferite allo sviluppo e mantenimento del patrimonio impiantistico. Assiste il superiore e le altre posizioni nella programmazione delle attività commerciali, gestionali e tecniche e nel controllo dei risultati, fornendo dati ed effettuando elaborazioni ed analisi.

- Lavoratore che assicura la coerenza delle attività svolte dagli Agenti nella zona assegnatagli, con le politiche e gli obiettivi commerciali e di efficienza stabiliti, svolgendo azioni di assistenza, stimolo e controllo nei riguardi degli Agenti nonché azioni per la qualificazione tecnica e commerciale ed aggiornamento del loro personale. Presta alla clientela

assistenza tecnica specialistica di notevole complessità per l'utilizzazione dei prodotti ad alto contenuto tecnologico. Partecipa alla definizione di proposte di programmi di attività e budget riguardanti le attività commerciali di competenza.

- Lavoratore che sovrintendendo le attività del laboratorio chimico, assicura lo svolgimento delle analisi, prove e determinazioni relative alle materie prime ricevute dalla Raffineria, nonché ogni altra analisi, prova o determinazione su prodotti materiali, chemicals; assicura l'effettuazione di analisi e controlli ambientali. Effettua studi su nuovi prodotti e nuovi metodi di analisi, nonché sperimentazioni e ricerche interessanti l'attività della raffineria, sia per fornire assistenza tecnica specialistica alle altre unità interessate che per soddisfare alle norme di legge al riguardo. Assicura la costante efficienza delle attrezzature ed il miglioramento delle metodologie di analisi nonché l'adozione di sistemi informativi nelle attività di competenza; collabora per l'introduzione e l'esercizio e la gestione di analizzatori continui di processo.

Lavoratore che provvede al controllo, contabilizzazione e liquidazione delle fatture passive, in conformità con le disposizioni di legge, delle clausole contrattuali e delle procedure interne. Assicura, inoltre, la corretta esecuzione delle fasi di fatturazione ed incasso delle vendite effettuate tramite buoni, provvedendo alla definizione, alla gestione, controllo e contabilizzazione dei fatti amministrativi, nonché alle valutazioni di redditività e alle informazioni di tipo statistico a questi aspetti connesse.

- Lavoratore che conduce, con funzioni di responsabilità, interventi di revisione nelle diverse aree di attività di importanti settori della Società ed in Consociate in Italia ed all'estero coordinando anche le risorse di volta in volta impegnate nella revisione.

- Lavoratore che svolge attività inerenti l'acquisto e la vendita di prodotti carburanti e combustibili da ed all'estero, concludendo le trattative e assicurando gli interventi necessari per il buon esito delle operazioni di compravendita concluse. Mantiene i necessari collegamenti con le unità commerciali ubicate all'estero in relazione alle operazioni in corso e per il necessario scambio di informazioni commerciali.

- Lavoratore che assicura le attività di studio di azioni promozionali e provvede alla realizzazione di quelle approvate controllandone i risultati; organizza, in collaborazione con le funzioni interessate, corsi di addestramento per il personale di vendita interno ed esterno.

5a livello 2

- Lavoratore che fornisce assistenza alle unità della Società ed alle Consociate nella Interpretazione ed applicazione di norme e regolamenti in materia tributaria tenendosi costantemente aggiornato sull'evoluzione della normativa in vigore; svolge inoltre, nell'ambito delle direttive ricevute, le azioni necessarie al soddisfacimento degli adempimenti tributari ovvero indirizza gli interventi di altre unità aziendali.

- Lavoratore che, nell'ambito di una sovrintendenza o area commerciale, svolge funzioni di qualificazione specialistica molto elevata nel campo dell'assistenza tecnica alla clientela e dell'addestramento del personale interno ed esterno all'organizzazione, per i prodotti ed attrezzature commercializzate dalla Società. Svolge inoltre, sia autonomamente che in collaborazione con altre posizioni, approfonditi studi ed analisi per l'individuazione e proposte di valide soluzioni tecnico/economiche in merito sia a nuove applicazioni che a migliori utilizzazioni per i prodotti e le attrezzature che sono oggetto, attuale e potenziale, delle attività commerciali della Società, con particolare riguardo ai problemi ecologici e di conservazione dell'energia.

- Lavoratore che elabora le specifiche tecnico/funzionali di sistemi informatici, sviluppa le attività di analisi/progettazione di sistema nonché quelle di realizzazione dei relativi programmi e prove, utilizzando anche le più avanzate tecniche di ingegneria del software. Mantiene, per

tali scopi, i necessari contatti con le Unità utenti, le funzioni Edp di supporto specialistico ed operativo.

- Lavoratore che svolge attività di consulenza, assistenza e coordinamento nei confronti dell'organizzazione periferica per quanto attiene l'utilizzo dei prodotti oggetto dell'attività commerciale della Società, fornendo indirizzi, addestrando il personale periferico ed effettuando interventi diretti presso la clientela per la soluzione di problemi di particolare complessità od atipici. Fornisce indicazioni circa eventuali problemi riscontrati in fase di applicazione dei prodotti e collabora alla definizione dei prodotti nuovi o modificati partecipando alle prove sperimentali ed alle esperienze connesse.

- Lavoratore che partecipa alla definizione degli obiettivi e delle politiche commerciali del canale di competenza nonché alle selezioni di clienti di importanza nazionale da affidare alla struttura periferica, coordinando e controllando le attività di vendita del canale di competenza svolte dalla funzione commerciale periferica diretta ed indiretta.

- Lavoratore che assicura, durante il proprio turno di lavoro, la continuità tecnico-operativa delle unità di esercizio della Raffineria in conformità alle consegne e ai programmi di lavorazione ricevuti, attuando i provvedimenti più adeguati al fine di superare eventuali difficoltà sia di natura tecnica, sia relative al personale turnista. Assicura, in caso di necessità, l'adozione delle opportune misure per la sicurezza del personale e degli impianti e per il ripristino delle normalità funzionali ed operative dei medesimi, coordinando le azioni e gli interventi richiesti in attuazione anche dei piani di emergenza.

- Lavoratore che, in unità di manutenzione di raffineria, assicura il normale svolgimento delle attività di manutenzione specialistica di competenza rispondendo della più economica, efficace e tecnicamente corretta esecuzione dei lavori nel rispetto dei budget approvati, dei programmi definiti e delle priorità stabilite, nonché delle migliori condizioni di sicurezza e ambientali; assicura la gestione e l'ottimale utilizzo delle risorse disponibili. Promuove lo studio per il miglioramento delle procedure e dei metodi di manutenzione nonché l'implementazione e lo sviluppo del sistema informativo di manutenzione.

5a livello 1

- Lavoratore che svolge, in assistenza al superiore e nel quadro di indirizzi generali, le attività inerenti la programmazione, il coordinamento, controllo e realizzazione dei trasporti via mare; svolge inoltre attività di carattere amministrativo/contabile manuali e meccanografiche connesse, interpretandone i risultati con particolare riferimento ai costi analitici.

- Lavoratore che fornisce assistenza, nel settore di propria competenza, alle funzioni operative per l'ottimizzazione dei processi, l'analisi e la risoluzione dei principali problemi di esercizio. Prowede allo svolgimento degli studi ed alla elaborazione di proposte di specifiche di processo sia per progetti di investimento che per altre necessità operative.

- Lavoratore che assicura in piena autonomia, per la propria zona di competenza, il miglioramento della redditività dei P.V. svolgendo tutte le attività connesse con la promozione e la vendita dei prodotti venduti tramite la rete nonché controlla l'andamento degli incassi attivandosi per il recupero dei crediti. Collabora con le posizioni preposte allo sviluppo e razionalizzazione della rete ed alla soluzione di problemi in campo tecnico, contrattuale ed economico.

- Lavoratore che svolge in completa autonomia, con ottima capacità operativa e ampia conoscenza delle tecniche necessarie, le attività di manutenzione, di modifica e di realizzazione degli impianti della rete stradale ed autostradale provvedendo alla corretta utilizzazione del budget assegnato, svolgendo azioni per la tutela del patrimonio aziendale e dimostrando elevata capacità nel coordinamento e nel l'impiego delle posizioni dipendenti.

- Lavoratore che svolge, in condizioni di completa autonomia nell'ambito

della propria specializzazione, funzioni di rilevante qualificazione nella progettazione di opere con caratteristiche tecnico-funzionali molto complesse. Effettua rilievi sul posto ed esegue lo sviluppo dei progetti tenendo presenti gli obiettivi di funzionalità, economicità di costi di costruzione, esercizio e manutenzione. Fornisce assistenza tecnica per le pratiche permessuali, per le attività di appalto e conduzione lavori.

- Lavoratore che svolge, al massimo livello qualitativo e con notevole autonomia, tutte le operazioni per il collaudo dei materiali acquistati dalla Società, sulla base della conoscenza approfondita dei cicli di lavorazione, delle condizioni di utilizzo dei materiali e delle tecniche di collaudo. Partecipa alla stesura delle norme di collaudo dei materiali di maggiore interesse per la Società effettuando inoltre studi, ricerche, sperimentazioni e prove. Fornisce notevole apporto professionale nelle attività di normalizzazione e standardizzazione dei materiali e qualificazione fornitori.

- Lavoratore che svolge con completa autonomia e sulla base della conoscenza approfondita dei cicli di lavorazione, delle tecniche e del mercato inerenti i beni di interesse, tutte le attività di approvvigionamento di beni di vari settori merceologici risolvendo casi di rilevante complessità e atipicità. Fornisce notevole apporto professionale nelle attività di normalizzazione, standardizzazione dei materiali e qualificazione fornitori.

4a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti; omero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, giuridica, tecnica, tecnologica, organizzativa.

Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 2

- Lavoratore che avendo maturato prolungate e diversificate esperienze, assicura durante il proprio turno la conduzione di più gruppi di impianti caratterizzati da elevati fattori di complessità tecnico-processistica rispondendo dell'ottimale andamento degli stessi in ogni circostanza operativa (emergenze, fermate, avviamento), operando alternativamente su più posizioni.

- Lavoratore che, in una Società di imbottigliamento e distribuzione di Gpl, provvede, per la zona assegnatagli, alla attività di commercializzazione e di vendita dei prodotti, delle attrezzature e dei servizi di competenza. Mantiene i contatti con i clienti fornendo la necessaria assistenza tecnica e burocratica. Formula previsioni e programmi utili per l'impostazione ed attuazione delle politiche promozionali e di vendita garantendo, nell'ambito degli indirizzi ricevuti, il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Assiste, quando necessario, altri lavoratori di recente inserimento nella mansione. Garantisce il regolare incasso ed il recupero di eventuali crediti mantenendo l'esposizione finanziaria della clientela entro i limiti stabiliti.

- Lavoratore che svolge attività connesse alla realizzazione di procedure di automazione e di controllo avanzato dei processi e delle lavorazioni; partecipa alle analisi delle relative problematiche realizzando le azioni richieste. Cura la gestione dei computer di processo coordinando gli interventi manutentivi in campo hardware/software. Provvede all'addestramento del personale operativo, all'utilizzo dei sistemi di controllo avanzato, elaborando il relativo materiale didattico. Segue gli aggiornamenti e la evoluzione Hw/Sw nel settore di competenza.

- Lavoratore che, in unità di manutenzione di Raffineria, assicura il coordinamento delle attività di pianificazione, preparazione ed esecuzione degli interventi manutentivi assegnati al gruppo specialistico di appartenenza o area di competenza in funzione dei programmi definiti e delle necessità di manutenzione, affrontando e superando anche le relative problematiche contrattuali, economiche ed organizzative. Ricerca ed elabora soluzioni ai problemi tecnici di maggior rilievo e complessità. Collabora per il miglioramento delle metodologie di lavoro nonché per il miglior utilizzo e sviluppo del sistema informativo di manutenzione.
- Lavoratore che assicura l'efficace ed economico svolgimento delle attività di programmazione spedizioni Gpl imbottigliato e sfuso, di gestione sistemi e quelle amministrativo-doganali assegnate all'unità, garantendo la corretta applicazione di procedure e norme aziendali e legislative.
- Lavoratore che, nell'ambito di un deposito, garantisce secondo le norme legislative e le procedure aziendali vigenti, il corretto andamento delle attività in materia amministrativa, fiscale doganale di competenza della propria Unità coordinando altri lavoratori ed intervenendo direttamente in settori quali: amministrazione del personale, cassa ed incassi, controllo e fatturazione passiva, pratiche doganali.
- Lavoratore che provvede, anche coordinando eventuali posizioni pendenti, allo svolgimento delle attività doganali e fiscali garantendo ne la corretta esecuzione in conformità alle disposizioni, regolamenti e procedure in vigore nonché alle necessità aziendali, operando qua le procuratore doganale, presenziando agli accertamenti ed effettuando gli adempimenti di legge e quelli amministrativo-contabili connessi.
- Lavoratore che assicura il corretto ed economico svolgimento delle attività di manutenzione e modifiche assegnate al deposito per il costante stato di efficienza di impianti e mezzi dell'unità formulando le relative proposte di budget. Provvede, nell'ambito di programmi approvati, al corretto svolgimento dei lavori effettuati da terzi, predisponendo gare di appalto e la necessaria documentazione tecnico amministrativa. Assicura l'applicazione delle norme vigenti e procedure aziendali in materia di sicurezza, antinquinamento ed igiene ambientale.
- Lavoratore che assicura il corretto andamento delle attività connesse a spedizioni e consegne di prodotti alla clientela rete ed extrarete dal deposito da basi di terzi assegnate e, ove previsto, i rifornimenti per altre basi aziendali coordinando l'operato di altri lavoratori e conciliando le esigenze della clientela, la disponibilità di mezzi e prodotti sulle varie basi, possibilità operative, esigenze di manutenzione.

4a livello 1

- Lavoratore che svolge i compiti connessi alla programmazione e controllo delle vendite dell'unità nonché quelli connessi all'assegnazione periodica delle quantità dei diversi prodotti agli intermediari (Agenti e Concessionari) ed alla definizione dei prezzi periodici di vendita. Svolge compiti di supporto all'attività operativa e commerciale ed in genere altri compiti interni ed esterni connessi all'attività su richieste ed istruzioni di posizione superiore.
- Lavoratore che svolge, in applicazione delle norme legislative e contrattuali in vigore, calcoli per la determinazione delle retribuzioni e di eventuali indennità relative ad assunzioni, trasferimenti, risoluzioni di rapporti di lavoro, rinnovi contrattuali, promozioni, scatti di anzianità, trattenute, nonché compiti inerenti al calcolo ed alla liquidazione di contributi sociali a carico del personale e della Società ed al calcolo degli elementi costitutivi del costo-lavoro per l'effettuazione di indagini statistiche Provvede agli adempimenti periodici previsti dalle leggi ai tini Irpef, Inps, Inail.
- Lavoratore che svolge attività volte a garantire la corretta amministrazione dei rapporti contrattuali con la clientela degli Agenti o amministrata direttamente dall'Area; promuove tutte le azioni volte a

garantire le migliori condizioni di esigibilità dei crediti e provvede all'esame e valutazione amministrativa delle proposte di affidamento. Effettua per la clientela di competenza visite agli Agenti al fine di fornire assistenza diretta a migliorarne l'efficienza sul piano amministrativo-contabile.

- Lavoratore che svolge attività volte a garantire la corretta amministrazione dei rapporti contrattuali con la clientela di sede di competenza; in tale ambito provvede a garantire la regolarità degli incassi, l'approntamento delle azioni necessarie per il recupero di crediti scaduti, a fornire collaborazione alle unità commerciali nella formulazione di particolari contratti di fornitura per migliorare la gestione amministrativa degli stessi.

- Lavoratore che provvede alla effettuazione di controlli e ispezioni su macchine e apparecchiature della Raffineria, eventualmente coordinando l'attività di altri lavoratori. Svolge le varie attività correlate alla preparazione ed effettuazione dei controlli e verifiche periodiche da parte di enti esterni. Esegue attività di collaudo materiali in Raffineria e presso fornitori. Utilizza, per le attività di competenza, sistemi computerizzati secondo le procedure previste.

- Lavoratore che, nell'ambito di una raffineria, svolge attività di approvigionamento di beni o servizi, anche di notevole complessità, relativi a più settori merceologici, per importi di entità di norma relativamente non rilevante (ovvero anche per importi rilevanti per settori merceologici precisi) ricercando e scegliendo fornitori in base a specifiche tecniche, indirizzi di Gruppo, criteri economici e conducendo trattative con i fornitori stessi.

Utilizza, nelle attività di competenza, sistemi informatici secondo le procedure previste.

- Lavoratore che coordina, sulla base di approfondite conoscenze teorico-pratiche, gli analisti impegnati in attività di controllo (di routine, o specialistica), di analisi e di studio su prodotti interessanti i processi della Raffineria e, ove necessario, di altri prodotti, fornendo anche assistenza e supporto alle unità interessate. Partecipa ad attività di studio e introduzione di nuove tecniche analitiche; assicura la corretta esecuzione degli adempimenti fiscali/doganali di propria competenza; ricerca soluzioni a problemi operativi anche complessi.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche svolgono attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico-specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche ovvero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza.

Tale area prevede 3 livelli professionali.

3a livello 3

- Lavoratore che svolge compiti connessi all'esecuzione delle operazioni di compravendita prodotti concluse dall'unità, quali emissione dei documenti contabili, di carico e di consegna, assolvendo le formalità doganali ed assicurative e mantenendo i necessari contatti con le unità aziendali interessate e con i clienti. Svolge altri compiti connessi all'attività dell'unità, quali ad esempio tenuta di evidenze di quotazioni dei prodotti, dei cambi e dei noli, preparazione di bozze di contratti tipici, contatti con brokers, sollecito di pagamenti da parte di clienti.

- Lavoratore di sala controllo di raffineria che opera alla consolle di gruppi di impianti complessi dotati di sistemi computerizzati di controllo

avanzato per la razionalizzazione ed ottimizzazione della gestione operativa dei processi, intervenendo anche in caso di anomalia del sistema. Collabora alle analisi delle problematiche operative di controllo quali ad esempio normalizzazione di variabili e configurazione consolle.

- Lavoratore che, in unità di manutenzione di raffineria, provvede, sulla base di una adeguata preparazione teorico-pratica, alla pianificazione, impostazione ed esecuzione di ogni tipo di intervento di manutenzione nella propria specializzazione, con riferimento anche ai contratti/capitolati utilizzati, curando i rapporti con gli esecutori al fine di verificare la corretta esecuzione dei lavori sotto l'aspetto tecnico, contrattuale, economico, organizzativo. Utilizza sistemi computerizzati per la pianificazione degli interventi nonché per la rilevazione ed imputazione dati secondo le procedure informatiche previste.

- Lavoratore che svolge le attività per il coordinamento e il controllo dell'esecuzione delle operazioni di stabilimento per la movimentazione e l'imbottigliamento del Gpl e per la manutenzione ed il ricollaudò delle bombole. Svolge, nell'ambito di direttive ricevute, le attività tecniche assegnate allo stabilimento in materia di migliorie, modifiche e manutenzione di impianti, mezzi ed opere edili, eseguendo, nel caso di lavori appaltati a ditte esterne, fasi stabilite di preventivazione, assegnazione, appalto e controllo.

- Lavoratore che svolge con autonomia le attività per il coordinamento e controllo dell'esecuzione delle operazioni (via mare, via terra, oleo) connesse alla ricezione, movimentazione interna, stoccaggio caricazione di prodotti in un deposito di grandi dimensioni nonché predisporre la relativa documentazione operativa.

3a livello 2

- Lavoratore che provvede, nell'ambito di procedure definite, all'esecuzione di specifiche fasi dell'attività di vendita, fatturazione, addebiti interessi e contabilizzazione/amministrazione relative al movimento dei buoni carburanti.

- Lavoratore che interviene nei casi di emergenza con le squadre antincendio di raffineria coordinando le operazioni di pronto intervento e provvedendo al ripristino delle condizioni di sicurezza. Assicura il corretto impiego dei mezzi e delle attrezzature antincendio, verificandone l'affidabilità e l'efficienza. Fornisce assistenza per il rispetto delle misure di sicurezza prescritte in occasione di lavori aventi carattere di pericolosità ed effettua interventi volti alla tutela dell'ambiente di lavoro.

- Lavoratore che svolge in autonomia attività per garantire la buona conservazione degli impianti della zona assegnata, relativamente alle componenti elettriche e meccaniche nonché di quelle edili ad esse strettamente collegate. Provvede per l'esecuzione degli interventi richiesti sia operando direttamente sia commissionando a ditte terze i lavori dei quali accerterà la buona esecuzione nonché la liquidazione nei casi previsti.

- Lavoratore che, nell'ambito di procedure definite e di direttive permanenti, svolge attività per il controllo, la rilevazione contabile e la liquidazione di fatture passive ed altri documenti di spesa connessi con le attività di diretta competenza dell'Area commerciale quali ad esempio manutenzione e investimenti sugli impianti Rete. Cura lo svolgimento di pratiche inerenti obblighi di legge (quali ad esempio denunce, certificati), mantenendo i necessari contatti con gli enti competenti.

- Lavoratore che svolge attività di natura operativa e amministrativa connesse con la spedizione dei prodotti e la gestione del Deposito nei vari campi di attività: ricezione ordini, meccanografiche di fatturazione, compilazione/emissione/trasmissione documenti, contabilità prodotti. Collabora per la definizione e realizzazione dei programmi riguardanti la spedizione dei prodotti e merci dal Deposito (ed eventualmente da altre

basi) destinati alla rete ed all'extrarete utilizzando eventualmente sistemi meccanizzati.

3a livello 1

- Lavoratore che opera su più quadri relativi a più processi fondamentali, eseguendo le operazioni ed i controlli necessari per mantenere i processi di lavorazione entro i limiti operativi prefissati o per variare l'assetto di marcia, sia in condizioni di funzionamento normale, che durante regimi transitori, fasi critiche, emergenze.

Nota

Con riferimento all'espressione «più quadri relativi a più processi fondamentali» si precisa che la stessa va intesa di norma come riferita ai quadri relativi a uno o due gruppi di impianti e che per «gruppo di impianti» si intenda:

1) il raggruppamento tecnico-operativo nella stessa unità organizzativa di due-tre impianti principali e complessi;

2) il raggruppamento tecnico-operativo nella stessa unità organizzativa di un impianto principale, complesso e di grande capacità produttiva con diversi impianti secondari e semplici.

- Lavoratore che, in Unità di manutenzione di Raffineria, effettua, al massimo livello professionale ed in autonomia, diagnosi di guasti ed esegue, eventualmente coordinando altri lavoratori, interventi anche di natura particolarmente complessa relativi alla propria specializzazione: utilizza appositi terminali secondo le procedure previste dal sistema informativo.

- Lavoratore che esegue, secondo le norme di sicurezza e operative stabilite, le operazioni connesse al carico, trasporto e rifornimento ad aerei di prodotti avio ivi compreso la compilazione delle note di consegna e altra documentazione operativa nonché svolge attività connesse al funzionamento del deposito quali operazioni di scarico, controllo qualitativo e quantitativo del prodotto stoccata, interventi di manutenzione sugli impianti ed automezzi.

- Lavoratore che esegue, secondo le norme di sicurezza e operative stabilite, le operazioni connesse al carico, trasporto e consegna di prodotti carburanti e combustibili a clienti ivi compreso il completamento e consegna di documenti anche fiscali, incassi, determinazione quantità, nonché semplici interventi di manutenzione per il mantenimento in efficienza del mezzo.

- Lavoratore che, nell'ambito di unità organizzative a funzioni ampie ed articolate, svolge attività di segreteria e altri lavori vari connessi al funzionamento dell'unità stessa operando ad un elevato livello professionale riscontrabile attraverso la particolare iniziativa nell'organizzazione dell'attività di competenza e nella modalità di svolgimento della mansione ivi incluso l'utilizzo operativo di lingue estere e, ove previsto nell'unità, di mezzi di automazione d'ufficio.

- Lavoratore che effettua autonomamente ed al massimo livello di specializzazione operativa interventi di messa a punto, taratura, revisione, riparazione, manutenzione, modifica, montaggio, dopo aver individuato le cause di disservizio e di inefficienza, su apparecchiature, strumenti, ed impianti di un deposito in cui siano presenti sistemi avanzati di gestione computerizzata delle attività operative. Assiste e controlla la correttezza delle operazioni demandate a terzi.

- Lavoratore che coordina e controlla, sulla base di istruzioni e procedure definite, ed anche in caso di assenza temporanea del Responsabile di Stabilimento, le attività di imbottigliamento, manutenzione, ricollauda delle bombole e la spedizione dei prodotti conciliando in maniera efficace le diverse variabili operative e partecipando direttamente alle operazioni suindicate. Controlla il corretto funzionamento degli impianti operativi e di sicurezza provvedendo quando necessario per la effettuazione degli interventi di ordinaria

manutenzione di competenza dello Stabilimento.

2a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, normative o prassi, e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica o amministrativa ovvero attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartengono altresì i lavoratori che, sul piano operativo svolgono con autonomia esecutiva, anche l'assistenza di altri lavoratori, attività specialistiche di elevato livello che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti tecniche, tecnologiche e processi operativi.

Tale area prevede 2 livelli professionali.

2a livello 2

- Lavoratore che interviene con le attrezzature in dotazione alla raffineria, alla guida dei mezzi antincendio, in tutte le situazioni di emergenza coordinando anche il personale ausiliario, controlla l'efficienza dei mezzi e delle attrezzature di competenza, partecipando alla manutenzione delle attrezzature stesse: fornisce assistenza nell'esecuzione dei lavori aventi carattere di pericolosità controllando l'adozione delle misure di sicurezza prescritte, effettuando le analisi di esplosività e gli altri controlli eventualmente richiesti.

- Lavoratore che esegue, coadiuvato eventualmente da altri lavoratori, analisi e determinazioni chimico-fisiche di routine su tutti i prodotti petroliferi sia per il controllo di esercizio degli impianti di Raffineria che per la determinazione qualitativa dei prodotti finiti, anche mediante l'uso di apparecchiature automatiche delle quali cura la taratura ed il corretto funzionamento, provvedendo altresì ai campionamenti necessari al fine di ottenere corretti e precisi risultati di analisi.

- Lavoratore che, nell'ambito di uno stabilimento Gpl, esegue in autonomia lavori di manutenzione meccanica ed elettrica effettuando diagnosi di guasti e riparazioni anche di natura particolarmente complessa ed avvalendosi eventualmente di altri lavoratori; svolge attività di migliorie e modifiche anche collaborando con ditte specializzate.

- Lavoratore che opera nella conduzione delle linee confezionamento lubrificanti predisponendo le stesse per l'avviamento e coordinando il personale necessario nelle singole fasi; controlla il corretto andamento della lavorazione e le regolarità delle condizioni di esercizio intervenendo, ove necessario, per il loro mantenimento o ripristino.

- Lavoratore che svolge operazioni riguardanti prevalentemente il ciclo operativo di magazzino controllando la regolarità dei tipi e quantità dei materiali in base alle bolle di consegna ed agli ordini di fornitura o trasferimento, segnalando le eventuali discordanze, nonché provvedendo alle annotazioni dei movimenti su schede di movimentazione, segnalazione ed annotazione di dati che possono essere correlati ad azioni di alienazioni, rifornimento ed inventari fisici. Garantisce la gestione corrente del magazzino in caso di assenza temporanea del Responsabile.

2a livello 1

- Lavoratore che esegue le operazioni di ricevimento immagazzinamento e distribuzione dei materiali in carico al magazzino di Raffineria utilizzando anche i mezzi di sollevamento e trasporto in dotazione, effettua le operazioni contabili di carico e scarico del materiale anche mediante l'utilizzo di sistemi automatizzati e la elaborazione della relativa documentazione, partecipa agli accertamenti, anche ai fini inventariali, per il riscontro di eventuali discordanze fisico/contabili.

- Lavoratore che, nell'ambito di una raffineria, svolge l'intera gamma delle operazioni connesse con la caricazione, la spedizione e l'eventuale ricezione di prodotti petroliferi ed ausiliari, nonché le attività

relative a misurazione, controllo, allineamento dei serbatoi e pompe di carico.

- Lavoratore che svolge, ove è necessaria la conoscenza delle diverse aziende del Settore e del Gruppo, i servizi di smistamento delle comunicazioni telefoniche urbane, interurbane, internazionali e in ponte radio, nonché gli altri servizi complementari del centralino.

- Lavoratore addetto ad attività di supporto per le unità di appartenenza che svolge in autonomia compiti di segreteria quali stenodattilografia e vari come archiviazione, corrispondenza, evidenze, attuazione di procedure e prassi d'ufficio.

- Lavoratore che svolge nell'ambito di un Deposito, secondo le norme di sicurezza e operative stabilite, l'intera gamma delle operazioni per la ricezione, movimentazione interna, stoccaggio e carica di prodotti, le operazioni di misurazione e controllo connesse nonché altri compiti ausiliari secondo richiesta del superiore.

- Lavoratore che esegue tutte le operazioni relative ai cicli di imbottigliamento, manutenzione e ricollauda bombole ivi compresa la predisposizione delle apparecchiature secondo le esigenze dei diversi cicli di lavorazione, l'intervento in caso di anomalo funzionamento effettuando operazioni di manutenzione e taratura che si rendono necessarie durante l'esercizio; svolge inoltre altre operazioni connesse all'attività di stabilimento (es. partecipa alla discarica navi, esegue operazioni di movimentazione sfuso, conduzione carrelli elevatori e locomotori, partecipa alla manutenzione di impianti).

- Operatore esterno di raffineria che opera anche su più impianti fondamentali.

1 a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie nel quadro di istruzioni e prassi omere lavoratori che, sul piano operativo, svolgono operazioni e lavori qualificati richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecniche. Tale area prevede 2 livelli professionali.

1a livello 2

- Lavoratore che esegue compiti di servizio quali archiviazione di documenti, ricezione ed inoltro di comunicazioni telefoniche, trascrizioni, registrazioni, incarichi vari anche all'esterno dell'unità e quant'altro di supporto alle attività del deposito.

- Lavoratore che provvede, operando in una zona assegnata degli edifici aziendali, al ricevimento dei visitatori interni ed esterni fornendo loro indicazioni ed annunciandoli agli interessati, allo smistamento ed inoltro di corrispondenza, documenti e piccoli plichi in arrivo e in partenza.

- Lavoratore che svolge per le unità di appartenenza, compiti di stenografia, dattilografia e semplici attività di segreteria quali compilazione di moduli per la segnalazione di presenze ed assenze, custodia e richiesta di reintegro di cancelleria in base a direttive specifiche.

- Lavoratore che esegue operazioni relative ai cicli di imbottigliamento, manutenzione e ricollauda bombole quali ad esempio: cernita, accatastamento, alimentazione e controllo di regolare funzionamento di apparecchiature e cicli di lavorazione nonché i controlli di riempimento.

1 a livello 1

Le parti hanno concordato di non individuare al momento alcun profilo campione nell'area 1 livello 1.

Nota

A maggior chiarimento di quanto espresso nella Nota al profilo campione

del Quadrista, si conferma che i profili campione del Quadrista stesso e dell'operatore esterno, non esauriscano le possibilità di concreto inquadramento individuale dei lavoratori che operano su più impianti.

RICERCA E PRODUZIONE IDROCARBURI-APPROVVIGIONAMENTO
E COMMERCIALIZZAZIONE GREGGI
(Caposettore Agip Spa)

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Agip Spa
- Petrex Spa
- Reggente Spa
- Società Petrolifera Italiana Spa

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
5.4	2.051.750	2.195.750
5.3	1.839.940	1.968.940
5.2	1.714.250	1.834.250
5.1	1.624.290	1.738.290
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3.2	1.191.770	1.275.770
3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790
1.1	683.000	731.000

Livelli

Indennità di funzione dall'1.1.96

5.4	247.900
5.3	220.000
5.2 (solo per i lavoratori con qualifica di quadro)	164.000
.	

Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo
5.4	48.300
5.3	45.870
5.2	43.450
5.1	41.040
4.2	39.050
4.1	37.060
3.3	35.950
3.2	34.845
3.1	33.250
2.2	31.640
2.1	29.455
1.2	28.140
1.1	27.555

Classificazione del personale

Sa AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi o dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali anche nel quadro di indirizzi generali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale, anche coordinando risorse assegnate.

Tale area prevede 4 livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri. In relazione alle peculiarità delle strutture organizzative del settore sono inoltre individuabili posizioni di Quadro anche nel livello immediatamente successivo ai due sopraindicati; tali posizioni sono caratterizzate dalla funzione di guida, coordinamento e controllo di altri lavoratori e da responsabilità gestionali autonome di rilevanti risorse aziendali nell'ambito di unità organizzative decentrate o di grandi dimensioni.

5a livello 4

- Lavoratore che assicura la conduzione di studi e ricerche su tecnologie innovative da introdursi per il completamento e l'intervento di pozzi con testa sottomarina e per lo sviluppo di tecniche e metodologie ad alta affidabilità (sistemi di controllo comando a distanza delle apparecchiature sottomarine) nonché di tecniche sperimentali idonee all'effettuazione di operazioni in alti fondali a mezzo operatori o mezzi subacquei o alla realizzazione di completamenti selettivi predisposti per l'adozione di metodologie speciali (Tfl). Assicura inoltre assistenza specialistica alle unità operative nell'implementazione di progetti sperimentali.

- Lavoratore che, sulla base degli aspetti commerciali, economici e contrattuali del mercato dei greggi nelle aree assegnate, individua, nell'ambito di un quadro definito di fabbisogni - eccedenze, opportunità commerciali di acquisto/scambio/vendita di greggi ed assiste il superiore nella valutazione dei limiti economici e commerciali di convenienza.

Avvia i necessari negoziati per approfondire l'interesse commerciale delle opportunità individuate e per definire i principali parametri contrattuali. Segue l'andamento delle attività commerciali e delle quotazioni dei greggi nelle aree di competenza.

- Lavoratore che, nell'ambito di settori operativi, coordina e controlla l'attività di perforazione orientata alla prospezione esplorativa ed alla coltivazione di ritrovamenti di idrocarburi o di fluidi geotermici, assicurando, in termine di costi, tempi e qualità, il raggiungimento degli obiettivi.

Lavoratore che, nell'ambito di un settore operativo coordina la definizione e la realizzazione dei programmi di manutenzione preventiva e straordinaria di impianti, apparecchiature e macchine, della strumentazione e dei sistemi automatizzati di controllo e regolazione, e degli apparati elettrici installati presso insediamenti operativi di produzione a terra ed a mare; assicura inoltre l'analisi dei dati relativi agli interventi effettuati per ottimizzare, anche in rapporto ai costi, i programmi operativi. Gestisce i contratti di manutenzione assegnati a terzi.

- Lavoratore che imposta ricerche su problemi sperimentali e sviluppa studi specialistici avanzati nel campo della geodinamica e dell'ambiente orientati in particolare alla conoscenza dei fenomeni di macro e micro sismicità, di subsidenza e bradisismo, di erosione fluviale e marina, nonché rivolti al controllo e alla determinazione di caratteristiche ecologiche e delle condizioni ambientali del territorio. Mantiene rapporti con istituti e centri specializzati per seguire l'evoluzione della ricerca nei campi di interesse; partecipa, quale specialista delegato della

società, a commissioni, comitati, gruppi studio, costituiti nell'ambito di Enti pubblici, di associazioni internazionali, di società del gruppo, per lo studio di problemi attinenti la protezione ambientale e la difesa da rischi sismici e geologici e per l'emissione di normative in merito.

5a livello 3

1 Lavoratore che partecipa all'individuazione e concorda con le unità interessate in merito alla realizzazione di importanti progetti di sviluppo per lo sfruttamento di ritrovamenti di idrocarburi, criteri di progetto per il raggiungimento di obiettivi in termini di costi, tempi e qualità che tengono anche conto di vincoli e condizionamenti di natura operativa e di accordi stipulati con terzi; garantisce il controllo di tali parametri nelle attività del progetto, coordinando gruppi di lavoro ed applicando tecniche operative di gestione, riporta a posizione superiore ed alle unità interessate lo stato di avanzamento, e, in caso di spostamenti, richiede alle unità coinvolte proposte per azioni correttive di tipo tecnico e gestionale.

- Lavoratore che, nel campo dell'attività di trasporto greggi e del relativo mercato, elabora studi per definire, sulla base di programmi di approvvigionamento ricevuti, le esigenze di trasporto via mare ero oleodotti e, per ottimizzare l'attività; sviluppa per tematiche assegnate, ipotesi e valutazioni su possibili modifiche della flotta e dei sistemi di trasporto dei greggi della Società al fine di minimizzare i costi analizzando anche le opportunità offerte dal mercato in termini di cessione/acquisizione di capacità di trasporto. Effettua analisi sulla attività operativa svolta e segue il comportamento di altre Compagnie petrolifere e di Operatori nel campo del trasporto dei greggi.

- Lavoratore che svolge, nei campi di competenza studi e ricerche su 3 tecnologie innovative di interesse della Società e promuove la ricerca e la sperimentazione di nuove attrezzature e materiali. Controlla la esecuzione delle sperimentazioni di laboratorio e, in collaborazione con altre funzioni, di quelle pratiche di cantiere; partecipa, con le posizioni specialistiche, alla impostazione di programmi di calcolo scientifico per le attività di competenza. Fornisce assistenza specialistica alle unità operative nell'implementazione di progetti sperimentali e, nell'ambito di politiche stabilite, mantiene rapporti con partner, compagnie o istituti specializzati.

- Lavoratore che nel rispetto dei vincoli di licenza e delle normative di Qualità e sicurezza stabilite, effettua la definizione e ottimizzazione dei criteri e dei parametri tecnici da adottare nella progettazione.

Effettua la progettazione specialistica per la disciplina di competenza, nel rispetto della standardizzazione dei metodi di calcolo e delle specifiche di prodotto richieste. Esegue a verifica della progettazione realizzata, l'analisi in condizione di incidente allo scopo di valutare l'affidabilità globale del progetto; richiede nei casi opportuni prove sperimentali.

5a livello 2

- Lavoratore che svolge, per le aree di competenza, azioni di coordinamento fra le diverse unità specialistiche per la risoluzione di problemi posti dalle Consociate estere e loro filiali in campo amministrativo contabile e di controllo della gestione; verifica la rispondenza della gestione economica e finanziaria di dette Consociate con le previsioni norme di legge-politiche societarie-accordi con terzi; partecipa all'analisi di problemi inerenti allo svolgimento dell'attività amministrativa formulando proposte sia di modifica di procedure contabili e di accordi in vigore che di adeguamento dei criteri di rilevazione dei costi a particolari esigenze. Sostituisce in caso di prolungate assenze i responsabili amministrativi di Consociate estere di non rilevante complessità operativa.

- Lavoratore che effettua analisi di dettaglio di problemi

tecnico-scientificida risolvere con l'utilizzo di elaboratori elettronici. Definisce dati, funzioni dei programmi e struttura gerarchica dei Data Base. Realizza programmi specialistici complessi, sviluppa l'analisi di quelli di terzi e ne segue l'applicazione. Effettua studi e realizza programmi riguardanti modelli matematici e fornisce indicazioni per la migliore utilizzazione delle risorse di calcolo disponibili.

- Lavoratore che provvede alla definizione delle specifiche tecniche delle operazioni di manutenzione da compiere periodicamente e della frequenza degli interventi; provvede inoltre alla definizione di modalità operative nell'esecuzione delle operazioni di manutenzione che comportino un miglior utilizzo delle risorse aziendali ed una loro più economica gestione. Coordina la stesura, anche con l'utilizzo di supporti informatici, dei programmi di manutenzione per attuare una razionale pianificazione degli interventi, e promuove la raccolta ed analisi delle informazioni di ritorno relative alle anomalie riscontrate durante gli interventi e l'analisi dei dati consuntivi, al fine di ottimizzare la tempificazione e le modalità previste dai programmi. Partecipa all'analisi tecnica per l'aggiornamento delle procedure di manutenzione e per la loro integrazione con altri sistemi operativi o gestionali.

- Lavoratore che sovrintende all'attività di produzione, trattamento, compressione, stoccaggio e spedizione di idrocarburi liquidi e gassosi delle centrali gas e centri olio di competenza, per assicurare l'economica realizzazione dei programmi di produzione; elabora, sulla base di direttive e di programmi di produzione di massima, il programma operativo di dettaglio definendo i livelli di erogazione da mantenere, il campo di variabilità tollerato, i criteri di conduzione e l'impiego e utilizzazione delle risorse. Raccoglie, elabora ed analizza i dati di esercizio per redigere relazioni tecniche sulle condizioni operative e sul comportamento dei campi e dei pozzi. Mantiene ed assiste posizione superiore nei rapporti con Enti pubblici ed amministratori locali per le pratiche relative a rinnovi delle denunce di esercizio, all'effettuazione di collaudi e per quanto attiene la gestione di impianti industriali.

- Lavoratore che svolge fornendo guida ed assistenza ad altre posizioni, tutte le attività relative all'approvvigionamento di beni anche di particolare importanza e complessità, mantenendosi costantemente aggiornato sull'evoluzione tecnologica nei settori merceologici di interesse, sulle politiche di acquisto, sulle possibilità offerte dal mercato nazionale ed internazionale e sulla legislazione doganale. Svolge in modo analogo le attività previste per l'unità nell'ambito del processo di qualificazione dei fornitori, fornendo, in particolare, assistenza alla posizione superiore nella valutazione relativa agli aspetti economici e commerciali.

5a livello 1

- Lavoratore che effettua nel proprio campo di specializzazione, la valutazione preliminare dei giacimenti sulla base delle risultanze acquisite, elabora su indicazione di massima e propone il piano di sviluppo e il relativo programma di perforazione. Segue il comportamento dei giacimenti durante la fase di sfruttamento, propone modifiche ai programmi di produzione, interventi di natura tecnica e studi particolari. Partecipa a studi riguardanti la utilizzazione di giacimenti, la valutazione di proposte di acquisto ed partecipazione.

- Lavoratore che svolge le attività inerenti alla elaborazione dei budget annuali e poliennali economico, finanziario e degli investimenti; fornisce assistenza alle unità interessate dell'area operativa di competenza nella valorizzazione dei programmi di attività; elabora autonomamente rapporti economico-finanziari riguardanti l'analisi di complessi fenomeni connessi a variazioni gestionali settoriali o di politiche economico-finanziarie; svolge operazioni di verifica inerenti alle chiamate fondi dei partner operatori fornendo alle unità tecniche interessate le necessarie informazioni per la motivazione di eventuali differenze rispetto ai limiti contrattuali, nonché analisi economico-tecniche inerenti ad aspetti delle

attività di competenza per la valutazione preventiva o consuntiva della redditività.

- Lavoratore che provvede, sulla base di contratti stipulati e di programmi di lavoro e di piani di approvvigionamento definiti, al controllo della realizzazione di impianti di raccolta, trasporto, trattamento e stoccaggio di idrocarburi liquidi e gassosi connessi con i progetti di sviluppo; definisce in collegamento con altre unità interessate i programmi esecutivi, mantiene aggiornata la documentazione relativa allo stato di avanzamento dei lavori, elabora situazioni e redige relazioni tecniche, propone modifiche ai programmi di lavoro al fine di adeguarli a situazioni operative contingenti. Verifica in contraddittorio il corretto operato dei contrattisti in relazione alle clausole contrattuali, alle specifiche tecniche ed alle metodologie di lavoro definite, ed effettua la certificazione a quantità e qualità dei lavori effettuati o delle prestazioni rese da terzi.

- Lavoratore che, nei campo dei contratti di trasporto greggi e delle operazioni di caricazione e discarica, provvede al controllo ed all'analisi delle soste e dei tempi operativi in fase di caricazione e di discarica, al fine di individuare controscostellazioni, nonché situazioni anomale rispetto ai termini contrattuali comprese le ridotte utilizzazioni delle capacità di carico delle navi; assiste il superiore nella definizione delle responsabilità, nella valorizzazione delle controscostellazioni e nelle situazioni anomale e nella definizione dei contenziosi. Propone l'adozione di nuove clausole contrattuali e fornisce assistenza specialistica alle unità Commerciali, nel campo specifico.

- Lavoratore che, sulla base delle specifiche di prodotto e di processo, definisce le modalità esecutive di prove per l'individuazione e l'ottimizzazione dei parametri di lavoro e prove di produzione per la qualità dei processi produttivi. Segue l'andamento della produzione, partecipando alla definizione delle azioni correttive da adottare per il recupero di conformità. Effettua l'analisi tecnica dei dati consuntivi di produzione e la definizione delle rese di processo.

4° AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti; ovvero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, giuridica, tecnica, tecnologica, organizzativa.

Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 2

- Lavoratore che partecipa allo sviluppo di studi in campo petrolifero fluidodinamico e termodinamico attraverso l'esame dei risultati delle analisi chimico-fisiche dei fluidi di giacimento e delle carote. Elabora i risultati acquisiti, ne effettua una prima valutazione e collabora al loro inquadramento nella situazione giacimentologica in esame. Partecipa alla conduzione di studi teorico-sperimentali di interesse per la valutazione e coltivazione dei giacimenti e per la messa a punto di nuove metodologie di indagine e apparecchiature. Fornisce assistenza specialistica.

- Lavoratore che definisce, sulla base delle caratteristiche delle apparecchiature e degli impianti ed in collaborazione con le unità interessate, le specifiche tecniche delle operazioni di manutenzione da compiere periodicamente; raccoglie ed analizza le informazioni di ritorno disponibili relative alle anomalie riscontrate durante gli interventi di manutenzione. Elabora, anche utilizzando supporti informatici, programmi di manutenzione per attuare una razionale pianificazione degli interventi,

rivedendone la tempificazione e le modalità anche in base all'analisi dei dati consuntivi.

- Lavoratore che esegue, valutazioni tecniche e progettazione di opere civili quali postazioni per pozzi, strade di accesso, allacciamenti, opere infrastrutturali in genere ed effettua, sulla base di programmi definiti, il controllo economico e tecnico delle realizzazioni affidate a terzi; in relazione a tali attività reperisce presso Enti pubblici e privati la documentazione necessaria, svolge le pratiche per l'acquisizione e l'affitto di aree, per i permessi di accesso, per la stipula di convenzioni e servitù, per l'ottenimento delle autorizzazioni richieste, ed esegue la valutazione anche «in contraddittorio» per eventuali risarcimenti danni.

- Lavoratore che svolge attività amministrativo-contabili di notevole complessità nell'ambito sia dell'intero ciclo accertamento-contabilizzazione, sia della gestione amministrativa dei contratti con terzi; fornisce guida ed assistenza su tutta la gamma delle attività ad altre posizioni.

- Lavoratore che svolge, per tipologie contrattuali omogenee le attività per l'istruzione di gare tra fornitori qualificati in considerazione delle indicazioni fornite dalle unità richiedenti; raccoglie i pareri tecnici, effettua l'analisi delle offerte ed intraprende le trattative commerciali con i potenziali contrattisti ricorrendo all'apporto di posizione superiore in casi atipici o particolarmente complessi. Formalizza il contratto in tutti i suoi aspetti fondamentali.

- Lavoratore che controlla tutte le attività di cantiere di perforazione condotte da contrattisti, attinenti a sondaggi particolarmente impegnativi in rapporto agli obiettivi da raggiungere, all'adozione di tecnologie.

Collabora alla programmazione operativa delle attività, mantiene rapporti con i contrattisti, controlla il rispetto delle clausole contrattuali, l'efficienza delle apparecchiature e l'esecuzione in sicurezza delle fasi di lavoro.

- Lavoratore che coordina l'esecuzione delle operazioni wire line di completamento, intervento, controllo e manutenzione di pozzi gas e olio, ovvero controlla, dal punto di vista operativo e sulla base di programmi e direttive ricevute, l'esecuzione di completamenti, interventi e ricompletamenti effettuati da contrattista mezzo di impianti service operanti sia a terra che su piattaforma.

- Lavoratore che coordina l'attività di unità di produzione che presenta no aspetti di notevole complessità anche in termini operativi e sviluppa azioni tese alla razionalizzazione dei criteri di conduzione di impianti e di esercizio dei campi per quanto concerne i costi, l'efficienza, le rese e la sicurezza, nonché dei criteri di utilizzo e di gestione degli eventuali sistemi computerizzati di controllo a distanza installati. Coordina e provvede per il controllo dell'attività di manutenzione ordinaria delle facilities di produzione; assicura, quando richiesto, l'esecuzione di contratti per lavori affidati a terzi.

- Lavoratore che fornisce, in base ai programmi definiti, l'assistenza geologica ai sondaggi e controlla le unità di servizio impiegate. Effettua determinazioni litostratigrafiche e l'interpretazione dei carotaggi elettrici e delle prove di strato. Decide l'esecuzione di carotaggi meccanici e tipi di registrazioni elettriche in relazione allo evolversi delle situazioni del sondaggio previa valutazione degli elementi acquisiti; propone l'effettuazione di prove di strato e tubaggi. Effettua studi correlativi e ricostruzioni geologiche utilizzando anche i profili di sondaggi dello stesso bacino.

4a livello 1

- Lavoratore che svolge le operazioni amministrativo-contabili in contabilità generale e in contabilità analitica, generate nell'ambito di sedi periferiche. Fornisce assistenza alle unità operative per una corretta interpretazione ed applicazione delle procedure aziendali e delle norme legislative d'interesse; fornisce inoltre guida ad altre posizioni

del I'unità per l'attuazione, in situazioni anomale, di specifiche modalità procedurali.

- Lavoratore che sviluppa alternative tecnico-operative interessanti l'attività di rilevamento dei dati sismici e partecipa alla valutazione delle offerte dei contrattisti. Segue e controlla l'attività dei gruppi sismici terrestri e marini sul piano geofisico, operativo e contrattuale e quella per il rilievo del fondo e del sottofondo marino; evidenzia l'opportunità di modificare tecniche di rilievo, composizione e equipaggiamento delle unità operative.

- Lavoratore che, nell'ambito di progetti definiti e sulla base di indicazioni di massima, sviluppa procedure relative a sistemi informatici, partecipa all'analisi per la definizione delle applicazioni, rileva flussi informativi; collabora all'individuazione delle soluzioni più idonee per la realizzazione e lo sviluppo delle procedure, segue le fasi di test al fine di adeguare i risultati agli obiettivi prefissati; redige la relativa documentazione tecnica e partecipa alla stesura di manuali operativi. Fornisce assistenza specialistica agli utenti nelle fasi di avviamento e di applicazione delle procedure.

~ Lavoratore che nell'ambito di norme contrattuali e legislative, di accordi aziendali e di provvedimenti retributivi stabiliti, elabora e controlla i dati necessari per la determinazione degli stipendi del personale della Società in servizio in Italia, predisponendo gli elementi per il calcolo della retribuzione, dell'indennità di fine lavoro o di sue eventuali anticipazioni, applicando tutti gli istituti relativi alla vita lavorativa dell'interessato.

- Lavoratore che assicura su impianti di trattamento, durante il proprio turno e nell'ambito di disposizioni di carattere permanente, la razionale ed economica conduzione degli impianti di degasolinaggio, desolfurazione e disidratazione gas naturale e degli impianti secondari o ausiliari; segue, sulla base dei programmi di lavorazione, il corretto andamento delle condizioni di processo, disponendo quando necessario manovre correttive per riportare le condizioni di esercizio entro i limiti prescritti o tollerati; coordina, in casi di emergenza, l'esecuzione degli interventi per il ripristino delle normali condizioni di esercizio.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche svolgono attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico-specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche omero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza.

Tale area prevede 3 livelli professionali.

3a livello 3

- Lavoratore che effettua il controllo dosimetrico del personale, professionalmente esposto, il controllo ai fini della sicurezza dell'assenza di sostanze nocive nelle apparecchiature e nelle attrezzature installate nell'area controllata e/o materiali vari in transito dalla stessa; effettua, inoltre, il prelievo di campioni dagli scarichi liquidi ed aeriformi dell'impianto, da sottoporre alle analisi di laboratorio.

- Lavoratore che partecipa all'organizzazione dell'attività di officina, fornendo contributi tecnico-pratici atti a facilitare l'esecuzione dei lavori ed utilizzare al meglio le risorse. Coordina l'esecuzione in officina di lavori di manutenzione meccanica, e controlla la corretta esecuzione di quanto affidato a terzi.

- Lavoratore che assiste il superiore nel coordinamento dell'attività di esercizio di campi e di conduzione di impianti di trattamento idrocarburi, di compressione ed ausiliari, nonché nell'espletamento dell'attività tecnico-amministrativa di competenza della centrale. Effettua la raccolta, il controllo e l'elaborazione dei dati di erogazione, di esercizio e di prova dei pozzi; espleta inoltre le pratiche fiscali e doganali connesse alla movimentazione di idrocarburi a regime controllato.

3a livello 2

- Tecnico che, nell'ambito di un progetto definito, imposta e realizza disegni tecnici, anche in forma tridimensionale, in campo geologico e geofisico. Partecipa alla raccolta e alla selezione della documentazione di base per le elaborazioni da effettuare e fornisce contributi significativi per la loro trasposizione in forme grafiche e cromatiche espressive degli obiettivi individuati. Effettua, in base all'esame dei dati disponibili, scelte di parametri, variazioni di scale, trasformazione di coordinate, collegamenti di elementi grafici. Fornisce, quando richiesto, assistenza ad altre posizioni.

- Lavoratore che su piattaforme di produzione provvede al controllo dei parametri di erogazione dei pozzi e delle condizioni di esercizio delle apparecchiature di trattamento, raccolta e spedizione idrocarburi, ed all'esecuzione di manovre di regolazione su sistemi o strumentazioni installate in campo; provvede inoltre alla manutenzione delle apparecchiature, delle macchine e gruppi di servizio o ausiliari, e delle dotazioni o mezzi di sicurezza e di salvataggio installati sulla piattaforma, segnala necessità di interventi e di manutenzione specialistica assicurando il rispetto delle normative previste dalla legislazione mineraria e le periodiche esercitazioni di simulazione abbandono piattaforma.

- Lavoratore che nell'ambito della sala controllo di centri operativi di produzione ed utilizzando procedure computerizzate a mezzo di videoterminali, esercisce, durante il proprio turno, l'intero ciclo produttivo di sistemi centralizzati di erogazione o di stoccaggio idrocarburi; assicura, a tal fine, il controllo delle centrali e delle unità operative facenti capo al sistema assistendole nel controllo e nell'attuazione dei rispettivi target produttivi. Interviene, nell'ambito di procedure operative definite, per apportare variazioni di parametri di esercizio delle unità controllate al fine di adeguarli a situazioni contingenti. Provvede, sulla base di programmi-macchine, all'interrogazione degli archivi disponibili ed alla stampa e distribuzione degli elaborati richiesti; elabora inoltre rapporti e documentazione tecnica attinenti all'attività del centro.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze tecnico-specialistiche e sulla base di consolidate esperienze maturate nel settore di competenza, oltre ad operare al massimo livello professionale coordina altri lavoratori negli interventi di manutenzione, diagnosi dei disservizi, messe a punto, tarature o revisioni su impianti, apparecchiature e macchine, strumentazione e sistemi automatizzati di controllo e regolamentazione ed apparati elettrici installati presso insediamenti produttivi a terra ed a mare. Controlla, in assistenza al superiore, i lavori eseguiti da terzi.

- Lavoratore che, nell'ambito di unità tecniche di produzione, partecipa alla programmazione operativa di interventi su pozzi da effettuarsi con tecniche wire-line; esegue, operando alle leve o direttamente su filo, gli interventi programmati effettuando autonome valutazioni e scelte operative, anche in occasione di operazioni complesse e in condizioni critiche, su pozzi profondi o a gradienti anomali.-Opera, alla guida di altri lavoratori, in occasione dell'esecuzione di rilevazioni sistemati che di giacimenti o di conduzione prove routinarie di produzione elaborando, secondo metodologie analitiche definite, i dati ottenuti. Partecipa, eseguendo interventi specialistici, alla manutenzione delle attrezzature in dotazione all'unità.

3a livello 1

- Specialista di manutenzione.
- Lavoratore che esegue analisi chimico-fisiche e relative determinazioni sperimentali su campioni di fluidi e su carote mediante apparecchiature appropriate, ne inquadra i risultati e formula elementi di giudizio in base alla pratica operativa. Conduce, su istruzioni, prove per la messa a punto di nuove apparecchiature e metodologie; esegue il collaudo e la taratura di apparecchiature. Fornisce, quando richiesto, assistenza ad altre posizioni.
- Operatore Wire-Line.
- Lavoratore che nell'ambito di centrali di raccolta o centrali di stoccaggio svolge i compiti connessi con il controllo, la regolazione e il comando a distanza degli impianti di trattamento, trasporto, stoccaggio e spedizione installati su piattaforme o unità di produzione terrestri distaccate. Rileva i dati e le informazioni da pannelli indicatori, da nastri telescritti o stampati dal calcolatore e da «display» e opera in codice su «console» per le manovre di regolazione e modifica dei parametri di esercizio, per la rimozione di blocchi tecnici o per la variazione di stato delle apparecchiature e delle macchine nonché per l'attivazione dei sistemi di protezione e sicurezza.
- Lavoratore che effettua gli accertamenti previsti, su prodotti e/o componenti di elementi di combustibile nucleare in corso di lavorazione nello stabilimento e/o forniti da terzi, al fine di verificare il rispetto dei requisiti dimensionali e/o qualitativi prescritti dai piani di controllo qualità.
- Lavoratore che svolge le operazioni prescritte per la lavorazione e/o il trattamento di componenti e/o materiali diretti per la realizzazione di elementi di combustibile nucleare. Effettua secondo modalità prestabilite, l'assemblaggio degli elementi e lo stoccaggio nell'area designata.
- Lavoratore che, nell'ambito di impianti di trattamento, effettua le operazioni connesse con la produzione e distribuzione di energia elettrica operando in sala quadri su turbogeneratori e sulle apparecchiature complementari. Controlla a tal fine i parametri di esercizio e, operando sugli automatismi o in manuale, effettua le manovre e le regolazioni per mantenerli entro i limiti stabiliti;
Esegue le manovre relative all'avviamento e fermata delle turbine, alla ripartizione del carico sulle diverse macchine ed all'entrata e uscita del parallelo tra i gruppi o eventualmente con la rete esterna.
- Lavoratore che effettua in autonomia il controllo, la registrazione e la movimentazione del materiale geofisico compilando schede e operando sul videoterminale per l'inserimento ed il prelievo delle informazioni. Effettua la copiatura di nastri e la restituzione di documentazione.
- Lavoratore che svolge, anche alla guida di altri lavoratori, tutti i compiti di tipo operativo connessi con l'attività di magazzino anche regolato da disposizioni doganali, ivi comprese le operazioni che richiedono specifiche conoscenze sulla funzione dei materiali, dei gruppi o delle attrezzature nonché delle norme operative contabili, sistemi e procedure di stoccaggio e immagazzinamento; partecipa alle operazioni di carico e scarico e di rilevazioni contabili, eseguendo registrazioni manuali o a terminale, compilazione e smistamento di documenti. Partecipa ai controlli di tipo gestionale e fisico-contabili di carattere inventariale.

2a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, normative o prassi, e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica o amministrativa ovvero attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartengono altresì i

lavoratori che, sul piano operativo svolgono con autonomia esecutiva, anche l'assistenza di altri lavoratori, attività specialistiche di elevato livello che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti tecniche, tecnologiche e processi operativi.
Tale area prevede 2 livelli professionali.

2a livello 2

- Lavoratore che, nell'ambito di unità organizzative di primaria importanza, organizza e svolge compiti relativi all'attività di segreteria.
- Lavoratore che esegue in squadra lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti ed apparecchiature installati presso unità operative di produzione sia a terra che a mare.
- Lavoratore che nell'ambito di impianti di trattamento o di centrali di produzione, esegue le operazioni necessarie alla conduzione ed all'esercizio delle apparecchiature e delle macchine installate, assicurando il mantenimento dei parametri di processo.
- Lavoratore che, operando in sala quadri e sulle apparecchiature in campo per la conduzione di gruppi di generatori di vapore, effettua nel rispetto di prassi e controlli operativi definiti, manovre per l'aviamento e la fermata dei generatori o per la ripartizione del carico di produzione vapore sulle diverse caldaie; controlla la strumentazione ed esegue operazioni e manovre di regolazione e variazione delle condizioni di marcia per mantenere i parametri di esercizio e i livelli di produzione entro i limiti prescritti.

2a livello 1

- Lavoratore che conduce autovetture, anche ad uso promiscuo, ed autocarri per il trasporto di persone, documenti, materiale ed attrezzature di lavoro, nonché

Le parti hanno concordato di non individuare al momento alcun profilo campione nell'area 1 livello 1.

Nota

Con riferimento all'accordo 12.6.1986, pag. 3, punto 2, comma 3°, le parti si danno atto di voler realizzare, a partire dal 1987, in relazione a possibili future evoluzioni tecnologiche ed organizzative, specifici confronti agli opportuni livelli negoziali, tendenti alla individuazione ed allo sviluppo di figure professionali specialistiche.

APPROVVIGIONAMENTO, TRASPORTO, DISTRIBUZIONE E VENDITA
DI GAS METANO
TRASPORTO DI GREGGI E PRODOTTI PETROLIFERI
(Caposettore Snam Spa)

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Snam Spa
- Siciliana Gas Spa

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.5.1996
5.4	2.051.750	2.195.750
5.3	1.839.940	1.968.940
5.2	1.714.250	1.834.250
5.1	1.624.290	1.738.290
4.2	1.464.490	1.567.490

4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3.2	1.191.770	1.275.770
3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.190
1.1	683.000	731.000

Indennità di funzione dall'1.1.96

5.4	247.900
5.3	220.000
5.2 (solo per i lavoratori con qualifica di quadro)	164.000

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
5.4	2.051.750	2.195.750
5.3	1.839.940	1.968.940
5.2	1.714.250	1.834.250
5.1	1.624.290	1.738.290
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3.2	1.191.770	1.275.770
3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790
1.1	683.000	731.000

Indennità di funzione dall'1.1.96

5~4	247.900
5.3	220.000
5.2 (solo per i lavoratori con qualifica di quadro)	164.000

Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo
5.4	48.300
5.3	45.870
5.2	43.450
5.1	41.040
4.2	39.050
4.1	37.060
3.3	35.950
3.2	34.845
3.1	33.250
2.2	31.640
2.1	29.455
1.2	28.140
1.1	27.555

Classificazione del personale

Sa AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi o dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali anche nel quadro di indirizzi generali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale, anche coordinando risorse assegnate.

Tale area prevede 4 livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri. In relazione alle peculiarità delle strutture organizzative del settore sono inoltre individuabili posizioni di Quadro anche nel livello immediatamente successivo ai due sopraindicati; tali posizioni sono caratterizzate dalla funzione di guida, coordinamento e controllo di altri lavoratori e da responsabilità gestionali autonome di rilevanti risorse aziendali nell'ambito di unità organizzative decentrate o di grandi dimensioni.

5a livello 4

- Lavoratore che assicura le attività di progettazione, realizzazione e normazione di nuovi impianti di distribuzione gas per usi civili, di grossi potenziamenti ed estensione rete, l'elaborazione di piani di manutenzione ed il controllo delle operazioni eseguite, lo svolgimento delle attività accentrate ed il coordinamento delle attività decentrate in materia di servitù, concessioni, appalti e contabilità lavori, fornisce alle Unità periferiche l'assistenza tecnica nei settori di competenza.

Provvede all'esame dei progetti e delle realizzazioni degli impianti in un'ottica di omogeneizzazione e di perfezionamento ai fini della sicurezza, proponendo per gli impianti già in esercizio le modifiche e i criteri tecnici di esercizio più adeguati.

- Lavoratore che, con completa padronanza, guida, coordina e controlla le attività svolte nell'ambito di un gruppo impianti Metano Città (progettazione, costruzione, esercizio e gestione commerciale), caratterizzati da dimensioni rilevanti (Utenti, reti, ecc.), importanti sviluppi commerciali (Utenti, nuove concessioni, rinnovi), curando efficacemente il miglioramento del livello di sicurezza ed affidabilità degli impianti, il conseguimento degli obiettivi economici e di tempo stabiliti, la gestione delle risorse affidate, mantenendo qualificati rapporti con gli Enti pubblici e privati presenti sul territorio.

- Lavoratore che, in funzione di conoscenze elevate e vasta esperienza, assicura le attività inerenti all'effettuazione di trasporti marittimi di prodotti petroliferi partecipando alla programmazione dei trasporti con qualificati pareri in merito al mercato dei noli, assicurando le attività di noleggio, la definizione ed inoltre alle navi degli ordini commerciali, l'adozione di provvedimenti per fatti o situazioni emergenti sollevando contestazioni; assicura il controllo ed il pagamento delle prestazioni pattuite e dei servizi portuali intervenendo con competenza nella valutazione di contenziosi con armatori; partecipa alla definizione di regole e comportamenti commerciali.

- Lavoratore che assicura, sulla base di elevate conoscenze, lo svolgimento delle attività per la normalizzazione di materiali ed apparati, di criteri di progettazione e costruzione, di operazioni di esercizio e manutenzione degli impianti di linea gasdotti curando il miglioramento dei livelli di efficienza, affidabilità e sicurezza impiantistica ed operativa, la razionalizzazione dell'impiego delle risorse, la ricerca e la sperimentazione di innovazioni tecnologiche e di mercato, l'assistenza alle unità periferiche nelle fasi applicative.

5a livello 3

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello e nel campo delle tecnologie di produzione e lavorazione dei

materiali ferrosi e non e delle metodologie di indagine e ricerca di laboratorio sugli stessi, imposta e conduce importanti temi di ricerca (per caratteristiche tecniche ed entità delle risorse impegnate) in settori ad elevato contenuto tecnologico, innovativo e strategico aziendale per verificare caratteristiche tecniche, per individuare cause di guasti avvenuti in condotte, per acquisire dati ed elementi per la definizione di specifiche tecniche coordinando l'impiego di altre risorse; fornisce ad altre Unità tecniche della Società e del Gruppo consulenze in merito alle attività di competenza.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze pratiche di elevato livello relative al funzionamento del sistema aziendale, svolge funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo delle attività amministrative di accertamento, contabilizzazione e pagamento di fatture ed altri documenti di spesa nonché di tutte le pratiche doganali e valutarie relative alle operazioni di import-export, ripartendo il lavoro all'interno dell'ufficio e fornendo assistenza, sia per le attività di competenza che per le attività di implementazione di metodologie di lavoro e di procedure edp, alle Unità aziendali interessate.

- Lavoratore che, con notevole padronanza e sulla base di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, assicura la manutenzione ed il controllo degli impianti di deposito e di linea oleodotti, la progettazione e realizzazione delle opere affidate relative agli impianti, al parco serbatoi ed alla linea, nonché l'acquisizione e la gestione dei permessi pubblici e privati mantenendo gli opportuni collegamenti con le unità interessate e coordinando le risorse assegnate al fine di garantire la funzionalità, l'efficienza e la disponibilità del deposito e delle condotte nonché il conseguimento degli obiettivi economici e di tempo stabiliti. Assicura, per gli aspetti di competenza, gli interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza, anche curando l'addestramento del personale al pronto intervento, promuovendo azioni finalizzate alla tutela ambientale e mantenendo qualificati rapporti con le autorità e gli Enti locali.

- Lavoratore che, con elevata padronanza, attraverso il sistema di Dispacciamento Oleodotti di Ferrara assicura la presa in carico, il trasporto e la riconsegna dei prodotti (greggi o lavorati) in uscita dai depositi di Genova o dalla Raffineria del Po, garantendo la corretta e precisa esecuzione dei programmi di movimentazione stabiliti. Assicura la gestione delle partite in transito nel deposito di Ferrara sia dal punto di vista dell'esercizio che doganale; gestisce autonomamente situazioni anomale o di emergenza; promuove studi ed analisi per un costante aggiornamento degli impianti e delle modalità operative, nonché per il miglioramento del livello di sicurezza e di affidabilità anche con riferimento agli aspetti ecologici e di conservazione ambientale.

- Lavoratore che, relativamente alle commesse affidate, svolge funzioni di guida, coordinamento e controllo delle attività riguardanti lo studio, la progettazione e la realizzazione di rilevanti interventi di modifica, ristrutturazione e trasformazione di edifici civili e industriali, operando in collegamento con altre unità aziendali per quanto relativo ad aspetti di natura impiantistica, di sicurezza, di sistemazione esterna, ecc.

- Lavoratore che, in funzione di vaste conoscenze e consolidate esperienze, coordina e controlla le attività svolte in una Unità periferica della rete Trasporto Metano ovvero in un impianto per la distribuzione cittadina di gas caratterizzato da rilevanti dimensioni, dalla presenza di impianti operativamente e tecnicamente complessi anche con più impianti satelliti, da significativa attività in campo commerciale e delle realizzazioni curando efficacemente il miglioramento del livello di sicurezza e di affidabilità degli impianti, il conseguimento di obiettivi economici e di tempo definiti, la gestione delle risorse disponibili, mantenendo qualificati rapporti con Enti pubblici e privati presenti sul territorio.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze di elevato livello e delle metodologie di funzionamento dei sistemi aziendali, mantiene i

collegamenti amministrativi con consociate estere e, in quest'ambito esegue la supervisione della contabilità e fornisce assistenza nei rapporti con Auditors. Esegue la gestione finanziaria a breve e fornisce assistenza ai superiori nella conclusione di contratti di finanziamento a medio e lungo termine con istituti finanziari italiani ed esteri sia nel campo dei crediti all'esportazione che nelle operazioni di mercato libero. Mantiene rapporti con partners stranieri per le attività amministrative e finanziarie nelle società miste.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi aziendali assicura, nell'ambito delle zone trasporto meta no, lo svolgimento delle attività tecniche specialistiche a supporto dei centri; promuovendo allo scopo l'adozione di soluzioni atte ad ottimizzare specifici processi operativi; assicurando l'assistenza specialistica, il coordinamento tecnico e la programmazione delle attività tecniche di competenza delle Unità periferiche.

5a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche assicura, relativamente al segmento di mercato di competenza, l'efficacia delle azioni commerciali attraverso una continua presenza nel mercato finalizzata ad ottimizzare la gestione dei contratti in essere, incrementare le aree di acquisizione, migliorare l'efficacia degli strumenti di penetrazione anche coordinando specifiche analisi settoriali effettuate da specialisti, rilevare problematiche generate dal la realtà operativa, collaborare alla fase di coordinamento di iniziative e programmi di sviluppo delle vendite da parte delle consociate.

-Lavoratore che, sulla base di approfondite conoscenze nel campo delle tecnologie di impiego dei combustibili e delle altre fonti energetiche, nonché dei cicli e processi di lavorazione, imposta e conduce temi di ricerca che comportano anche il coordinamento e controllo di risorse assegnate atti ad individuare le caratteristiche di competitività sia tecnica che economica del gas metano; elabora documentazione tecnica e, nei casi più complessi, interviene efficacemente a supporto delle azioni commerciali e promozionali dell'azienda verso i diversi segmenti di mercato potenziale nonché negli interventi di trasformazione degli impianti e di ottimizzazione dell'impiego del gas metano da parte degli Utenti.

- Lavoratore che, nell'ambito dei Gruppi Impianti, assicura, sulla base dei piani e dei programmi approvati le attività di verifica delle reti in esercizio, preventivazione tecnico-economica dei potenziamenti, estensione e prolungamenti di reti, progettazione esecutiva di lavori, l'acquisizione di servitù e autorizzazioni di Enti pubblici per la posa di condotte, la liquidazione di danni, la costruzione degli impianti, i rapporti con le imprese, la contabilizzazione dei lavori, l'avviamento degli impianti, curando l'ottimizzazione delle risorse disponibili e garantendo il conseguimento dei risultati tecnico-economici nel rispetto degli obiettivi di tempo e di costo stabiliti.

- Lavoratore che in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello svolge, oltre alle attività riguardanti la progettazione e la realizzazione di impianti interni del proprio settore di specializzazione, le attività di pianificazione e coordinamento necessarie per il conseguimento di soluzioni impiantistiche integrate, nonché le azioni di collegamento con le altre funzioni aziendali interessate (responsabili di progetto, responsabili lavori, ecc.) utili per l'individuazione e l'eliminazione di eventuali punti di interferenza.

- Lavoratore che in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche definisce la programmazione degli interventi di manutenzione e ne coordina e controlla l'attuazione ottimizzando la gestione delle risorse disponibili, l'impiego dei materiali, curando il miglioramento del livello di sicurezza e affidabilità degli impianti nel rispetto degli obiettivi economici e di tempo definiti.

- Lavoratore che, in funzione di vaste conoscenze e consolidate esperienze, coordina e controlla le attività svoltesi in una Unità periferica della rete trasporto metano omero in un impianto per la distribuzione cittadina di gas, curando efficacemente il miglioramento del livello di sicurezza e di affidabilità degli impianti, il conseguimento di obiettivi economici e di tempo definiti, le gestioni delle risorse disponibili, mantenendo qualificati rapporti con Enti pubblici e privati presenti sul territorio.

5a livello 1

- Lavoratore che con piena autonomia raccoglie, analizza e valuta dati tecnici, economici ed informazioni attinenti il mercato nazionale della distribuzione del gas per uso civile, piani di metanizzazione e programmi economici per l'acquisizione di nuove concessioni.

Effettua con elevata padronanza, sulla base di conoscenze teoriche e pratiche, attività inerenti all'elaborazione di studi tecnico economici relativi a stime di potenziali consumi, coesistenza degli impianti, preventivazione delle opere da realizzare finalizzati alla scelta della soluzione ottimale per la preparazione dell'offerta da presentare all'Amministrazione comunale partecipando anche alle relative trattative e alla stesura della convenzione. Partecipa con qualificati contributi all'elaborazione di programmi poliennali degli investimenti, di acquisto e vendita del gas relativamente alle nuove concessioni.

- Lavoratore che, a fronte di approfondite conoscenze, svolge con completa padronanza le attività inerenti l'amministrazione e la gestione degli immobili, con particolare riferimento per quanto concerne aspetti di natura urbanistica, catastale, tributaria e legislativa in genere, nonché gli interventi richiesti per l'ottenimento di permessi, concessioni, autorizzazioni, ecc. e le azioni tecnico operative necessarie per la tutela e la salvaguardia delle proprietà.

- Lavoratore che svolge con elevata padronanza, sulla base di approfondite conoscenze pratiche e teoriche, attività inerenti all'elaborazione ed alla ottimizzazione di progetti tecnico-economici relativi ad ampliamenti e potenziamenti della rete cittadina di distribuzione del gas.

Effettua attività relative al controllo ed all'adeguamento degli assetti distributivi delle reti anche di impianti particolarmente complessi. Cura l'elaborazione delle situazioni patrimoniali degli impianti con le relative valorizzazioni ed elabora le conseguenti statistiche anche attraverso l'utilizzazione di procedure meccanografiche. Elabora, sulla base di dati forniti dalle Unità interessate, i budgets degli investimenti annuali e poliennali, controlla il loro andamento, verifica gli spostamenti e propone gli opportuni procedimenti.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, effettua nell'ambito delle Zone trasporto metano, sulla base degli obiettivi di vendita stabiliti, le attività per l'acquisizione e gestione dei contratti di fornitura. Stabilisce, a tal fine, rapporti commerciali con la clientela potenziale definendo dati e parametri contrattuali, conducendo la trattativa, fornendo l'opportuna assistenza tecnica di base al cliente nelle fasi di trasformazione degli impianti e di installazione delle apparecchiature di regolazione e misura. Effettua la gestione dei contratti mantenendo un rapporto continuativo con la clientela, al fine di raccogliere informazioni sugli orientamenti e sull'andamento dei principali settori merceologici, fornendo la necessaria assistenza specialistica alle Unità periferiche interessate.

- Lavoratore che, nell'ambito dell'unità tecnica di zona trasporto metano svolge attività che richiedono approfondite conoscenze teoriche e pratiche relative al settore specialistico di competenza quali, studi tecnici relativi a situazioni progettuali e di esercizio impianti anche non normalizzati; assicura gli interventi specialistici nelle fasi di realizzazione, manutenzione e controllo degli impianti curando il conseguimento dei risultati di efficienza ed economicità definiti, il rispetto delle norme di sicurezza e di legge vigenti; suggerisce

l'adozione di soluzioni atte a migliorare ed ottimizzare specifici processi operativi.

Effettua, per la specializzazione di competenza, la programmazione ed il coordinamento tecnico delle attività tecniche dei Centri periferici.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze tecnico-pratiche relative alle attività finanziarie omero amministrative dell'unità di appartenenza, svolge funzioni di risoluzione di problematiche e casistiche non ordinarie o nuove rispetto alle esperienze aziendali anche coordinando funzionalmente gruppi omogenei di lavoro e prestando allo scopo l'assistenza richiesta, coadiuvando il superiore nella gestione operativa delle procedure Edp e nelle attività di studio e realizzazione di nuove metodologie di lavoro.

- Lavoratore che raccoglie, analizza e valuta in completa autonomia, dati tecnici ed economici di base per la progettazione di reti di distribuzione cittadina gas. Effettua attività di progettazione di massima ed esecutiva nonché di preventivazione di impianti di distribuzione sviluppando soluzioni tecniche anche relative a situazioni di particolare complessità impiantistica e realizzativa, provvedendo all'acquisizione di permessi e concessioni da parte degli Enti pubblici competenti. Partecipa, con qualificati contributi, all'attività di normalizzazione degli impianti.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, effettua, nel quadro di indirizzi generali definiti, attività per la normalizzazione di materiali ed apparati, di criteri di progettazione e costruzione, di operazioni di esercizio e manutenzione degli impianti di linea gasdotti, assicurando il miglioramento dei livelli di efficienza, affidabilità e sicurezza impiantistica ed operativa, anche effettuando la sperimentazione di innovazioni tecnologiche e di mercato e fornendo l'assistenza tecnica specialistica alle Unità periferiche nelle fasi applicative.

- Lavoratore che svolge, con elevata padronanza, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche acquisite nel proprio campo di specializzazione, attività inerenti lo studio, lo sviluppo di temi di progettazione, la progettazione di dettaglio, la definizione di specifiche e l'esecuzione di lavori per la realizzazione di nuovi impianti anche con caratteristiche nuove rispetto le esperienze aziendali, nonché di modifiche agli impianti esistenti di natura anche particolarmente complessa; studia soluzioni normalizzate relative agli impianti e fornisce supporto ed assistenza qualificata alle Unità operative in merito alla manutenzione ed all'esercizio degli stessi.

4a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti; omero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, giuridica, tecnica, tecnologica, organizzativa.

Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 2

- Tecnico che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e prati che svolge, relativamente alla rete trasporto metano, le attività per l'acquisizione di servitù di posa e rispetto condotte, per la liquidazione di danni, per la richiesta agli Enti interessati ed il perfezionamento di concessioni di posa delle condotte anche in situazioni complesse caratterizzate da particolari frazionamenti o destinazioni dei terreni, ovvero comportanti stime e liquidazioni di danni particolarmente difficoltose.

- Lavoratore che mantiene rapporti con le Amministrazioni comunali ed

altri Enti pubblici e privati competenti relativamente alla gestione e modifica delle convenzioni, partecipando anche alle trattative per il rinnovo delle concessioni in scadenza e alla stesura di bozze di convenzione e dei regolamenti di fornitura a fronte di rinnovi di concessioni. Mantiene rapporti con gli Utenti per tutte le problematiche emergenti dalla gestione delle convenzioni e dei regolamenti di fornitura, portando opportuni contributi anche per la soluzione di situazioni di contenzioso richiedenti l'intervento di legali.

- Lavoratore che, con completa autonomia e buona padronanza, esegue le attività amministrative accentrate ed il controllo di quelle decentrate relative alla contabilità clienti, alla gestione degli incassi, ai rendiconti mensili, alla fatturazione di attività diverse dal metano anche utilizzando sistemi automatizzati.

Predisporre, in completa autonomia, pagamenti e rimborsi ad Enti pubblici e a terzi, redige situazioni periodiche per il controllo dell'andamento degli incassi, fornisce assistenza alle Unità periferiche e collabora con posizioni superiori alle attività di ottimizzazione e implementazione delle procedure amministrative di pertinenza.

- Lavoratore che svolge autonomamente, anche utilizzando le procedure edp di Società tutte le attività di approvvigionamento di beni sia in Italia che all'estero anche nei casi di maggiore difficoltà (ad es. ordinativi correlati che toccano vari settori merceologici oppure materiali con caratteristiche particolari per i quali non esistono precedenti di approvvigionamento) fornendo qualificati contributi nell'analisi dei mercati di approvvigionamento, nella qualifica dei fornitori nonché nelle attività di normalizzazione e standardizzazione dei materiali.

- Lavoratore che, in possesso di ampie conoscenze teoriche ed esperienze operative, provvede alla conduzione della centrale di compressione gas per autotrazione, alla manutenzione ordinaria degli impianti, alla fatturazione del gas venduto ed allo svolgimento delle attività amministrative connesse; fornisce proposte ed attiva efficaci interventi di promozione ed assistenza tecnica finalizzati al miglioramento e qualificazione del servizio ai clienti.

- Lavoratore che esegue lo studio, la progettazione, la realizzazione ed il collaudo di nuovi impianti di protezione elettrica, l'adeguamento degli impianti in esercizio a variate condizioni elettriche sulla base del controllo dello stato elettrico delle reti. Esegue la progettazione e la realizzazione degli impianti elettrici (forza motrice, impianti di illuminazione normali ed antideflagranti) degli impianti per la protezione di sovratensioni dovute a scariche atmosferiche e/o tensioni indotte di manufatti relativi all'impianto di distribuzione cittadina del gas sviluppando eventuali soluzioni normalizzate.

Esegue operazioni di manutenzione straordinaria quali ricerche di contatti, bilanciamento reti. Partecipa alla stesura dei piani di manutenzione verificando l'attuazione degli stessi.

- Lavoratore che in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche effettua, relativamente alla rete trasporto metano, la progettazione e la preventivazione, di massima ed esecutiva, di opere quali: impianti di distribuzione e trasporto, varianti, revisioni agli impianti esistenti, individuando diverse alternative di progetto, effettuando valutazioni sulle possibilità, sulle modalità, sui tempi e sui costi di realizzazione; predisponendo e controllando le fasi di esecuzione, realizzazione e contabilizzazione.

- Tecnico che, in funzione di ampie conoscenze ed esperienze svolge nell'ambito delle unità periferiche metano, anche in condizioni non ordinarie, le attività relative all'esercizio, alla manutenzione e alla sicurezza degli impianti, cura efficacemente la progettazione e la realizzazione delle opere di protezione e degli allacciamenti affidati, effettua la determinazione dei quantitativi di gas assorbiti, mantiene qualificati rapporti con clienti potenziali o acquisiti in merito ad aspetti commerciali e tecnici relativi all'impiego del gas metano.

- Lavoratore che, in possesso di buona conoscenza, per le attività previste, delle procedure di lavoro, dei supporti edp e dei collegamenti operativi e funzionali esistenti all'interno della Società, svolge attività amministrativo-contabili di competenza dell'unità di appartenenza con capacità di risoluzioni di tutte le casistiche ordinarie, fornendo assistenza alle unità interessate e collaborando con posizioni superiori alle attività di implementazione delle metodologie di lavoro.
- Lavoratore che, relativamente agli impianti di distribuzione gas cittadina di competenza, esegue, con completa autonomia, le attività amministrative accentrate ed il coordinamento e controllo di quelle decentrate relative all'acquisizione e gestione delle Utenze, alla fatturazione delle forniture di gas, ai rapporti contabili con banche e uffici postali anche utilizzando sistemi automatizzati nonché la tenuta della cassa periferica e le pratiche inerenti all'amministrazione del personale.
- Lavoratore che, a fronte di approfondite conoscenze teorico-pratiche, coordina e controlla le attività inerenti all'esercizio, alla manutenzione e all'adeguamento degli impianti interni degli edifici (condizionamento e riscaldamento, forza motrice, continuità elettrica, illuminazione, idrico sanitari, posta pneumatica, ecc.) omero svolge, per le attività di conduzione e manutenzione affidate a terzi, le opportune azioni di verifica e controllo tecnico.
- Tecnico che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, acquisite nel proprio campo di specializzazione svolge, nell'ambito degli impianti di deposito e linea oleodotti, le attività di manutenzione, ordinaria e non e di riparazione degli impianti nonché quelle inerenti la realizzazione di nuovi impianti o di modifiche a quelli esistenti, avvalendosi delle risorse assegnate.
- Lavoratore che, nel campo dei trasporti marittimi di carichi liquidi, svolge con completa padronanza le attività inerenti la programmazione e l'effettuazione di trasporti; esegue il rilievo e l'analisi dei dati relativi ai trasporti effettuati e partecipa attivamente alla definizione di eventuali contenziosi; partecipa inoltre allo svolgimento delle trattative per la stipulazione di contratti di noleggio.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche svolgono attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico-specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche omero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza.

Tale area prevede 3 livelli professionali.

3a livello 3

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione teorico-pratica, esegue controlli di efficienza anche complessi e la manutenzione programmata delle stazioni radio ripetitrici e terminali del Gruppo (misure elettriche, sostituzione di componenti impiantistici, taratura e regolazione di apparati di ricetrasmisione, orientamento di antenne, ecc.); effettua le modifiche richieste da particolari esigenze operative mantenendo direttamente i collegamenti con i rappresentanti delle Società del Gruppo nonché interventi per il ripristino di stazioni radio in avaria; effettua, in laboratorio, la riparazione e l'adattamento di ricetrasmittitori ed equipaggiamento ausiliari di stazione, fornisce nello svolgimento delle attività di competenza valida guida ed assistenza ad

altri lavoratori.

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione teorico-pratica e, in particolare, con conoscenza dei codici di trasmissione e dei protocolli di comunicazione, esegue, in autonomia, l'installazione e la manutenzione delle apparecchiature e degli equipaggiamenti ausiliari delle reti di trasmissione dati di Gruppo, compresi gli apparati tecnologicamente avanzati del sistema a commutazione di pacchetto «Internet» nonché interventi per la diagnostica di guasti e anomalie di funzionamento, anche mediante l'impiego di strumentazione complessa.

3a livello 2

- Lavoratore che, sulla base di consolidata esperienza maturata nel settore di competenza ed in possesso di adeguate conoscenze tecnicospécialistiche, coordina altri lavoratori negli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sugli impianti di regolazione e misura anche in situazioni che presentano particolari difficoltà operative, definendo, in autonomia, metodi di lavoro, materiali ed attrezzature da impiegare.

Svolge attività inerenti al coordinamento ed alla sorveglianza dei lavori di potenziamento e modifica impianti, curando l'organizzazione operativa degli interventi, controllando la rispondenza al progetto delle opere realizzate, rilevando gli elementi tecnici necessari per la valorizzazione delle opere.

Cura dell'addestramento del personale anche sul posto di lavoro.

- Lavoratore che svolge con autonomia operativa e padronanza di strumenti di lavoro anche edp, attività connesse alla gestione del personale, evidenziando dati relativi alle esigenze di personale, organizzando modalità di convocazione e di selezione, predisponendo pratiche di assunzione mantenendo allo scopo collegamenti con gli Uffici di collocamento competenti, aggiornando tutta la documentazione relativa allo sviluppo professionale del personale.

- Lavoratore che, con piena padronanza, segue e controlla il processo operativo della centrale di cogenerazione termoelettrica a recupero di calore, predisponendo all'esercizio l'impianto, rilevando i valori caratteristici di esercizio, intervenendo per modificare le condizioni di funzionamento; esegue «paralleli» con reti Enel ad alta tensione; esegue il trattamento e l'additivazione dell'acqua in circolazione e le operazioni connesse con la messa in conservazione delle caldaie.

Esegue lavori di manutenzione degli impianti di centrale e, in condizioni di emergenza operativa, gli interventi di prima necessità per la loro messa in sicurezza e per il ripristino delle corrette condizioni di esercizio.

- Lavoratore che, sulla base di consolidata esperienza maturata nel settore di competenza ed in possesso di adeguate conoscenze tecnico specialistiche, oltre ad operare al massimo livello professionale, coordina altri lavoratori negli interventi di installazione, manutenzione ordinaria e straordinaria, riparazione anche di natura particolarmente complessa ed in condizioni operative non ordinarie, definendo con autonomia, metodi di intervento, materiali ed attrezzature da impiegare.

Svolge inoltre attività finalizzate al controllo dell'operato di ditte esterne anche dal punto di vista della sicurezza.

Per la valorizzazione dei lavori effettuati, nonché compiti connessi con l'addestramento del personale anche attraverso iniziative appropriate sul posto di lavoro.

3a livello 1

- Lavoratore che operando sulla strumentazione sia tradizionale che avanzata di processo installata in Sala Controllo a Fondegga, esegue in funzione di programmi operativi definiti, tutti i controlli e le operazioni necessarie per una corretta conduzione degli impianti portuali e di deposito, durante le operazioni di introduzione, stoccaggio e

movimentazione, nonché degli impianti e servizi ausiliari sia in condizioni di esercizio ordinarie che non o di emergenza fornendo assistenza al personale in campo durante particolari movimentazioni e operazioni.

- Elettricista reti.

- Lavoratore che esegue la conduzione di impianti di condizionamento aria di notevole potenzialità anche con caratteristiche diverse o interessanti ambienti ad elevata criticità (ad es.: centri di elaborazione dati, dispacciamento Snam) nonché complessi lavori di manutenzione su macchine e impianti, quali revisioni generali di grossi compressori centrifughi e alternativi, di gruppi elettrogeni, tarature di equipaggiamenti pneumatici, anche collaborando al miglioramento delle condizioni di esercizio degli impianti.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, esegue nell'ambito delle Unità periferiche metano, rilievi utili alla definizione e localizzazione dei sistemi e di protezione catodica, alla conoscenza e controllo dello stato elettrico della rete, ivi compresa l'individuazione di interferenze e contatti con strutture interrato di terzi, nonché la manutenzione e la regolazione dei sistemi di protezione esistenti, eseguendo diagnosi di disservizi ed effettuando i conseguenti interventi di riparazione, messa a punto e taratura.

Effettua inoltre nell'ambito delle realizzazioni, la sorveglianza della corretta esecuzione di lavori relativi ad opere di protezione attiva e passiva degli impianti.

- Cabinista strumentista - Capo squadra.

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolge attività di manutenzione meccanica sulle macchine, sulle apparecchiature di centrale o poste su pipino della stessa, ricerca la causa del guasto, smonta, ripara o sostituisce parti di macchina, sceglie il metodo di lavoro e le attrezzature più adatte per operare; esegue manovre per l'esercizio di centrale e le operazioni per l'aviamento con duzione e fermata degli impianti; effettua o partecipa all'effettuazione di controlli, collaudi di revisione e manutenzioni meccaniche eseguite da terzi.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, esegue la sorveglianza di lavori per la realizzazione di impianti di trasporto e distribuzione gas curando il controllo della realizzazione delle opere e la conformità delle stesse alle norme costruttive concordate (misure, protezioni, quantità e qualità dei materiali impiegati, ripristini, dotazioni e mezzi protettivi) risolvendo autonomamente ordinarie difficoltà insorgenti nel corso dei lavori, eseguendo il rilievo di misure, prestazioni e forniture diverse per le conseguenti contabilizzazioni.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, effettua, nell'ambito delle centrali e degli impianti delle unità periferiche metano, ad alto livello di specializzazione, interventi di manutenzione su strumenti, su catene di regolazione automatica di processi di Centrale, su impianti di alimentazione, produzione e distribuzione di energia elettrica, eseguendo diagnosi di disservizi e i conseguenti interventi di riparazione, messa a punto e taratura degli apparati o dei componenti dei sistemi collaborando al miglioramento della manutenzione degli impianti.

2a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, normative o prassi, e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica o amministrativa ovvero attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartengono altresì i lavoratori che, sul piano operativo svolgono con autonomia esecutiva, anche con l'assistenza di altri lavoratori, attività specialistiche di elevato livello che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti

tecniche, tecnologiche e processi operativi.
Tale area prevede 2 livelli professionali.

2a livello 2

- Lavoratore che esegue la manutenzione meccanica di automezzi, mezzi speciali, motori endotermici e simili effettuando diagnosi di disservizi ed effettuando i conseguenti interventi di riparazione, messa a punto e collaudo e realizzando all'occorrenza, attrezzature particolari per l'esecuzione dei lavori; opera su macchine utensili per l'esecuzione di lavori ausiliari all'attività principale; partecipa all'effettuazione di controlli e collaudi di manutenzioni meccaniche anche eseguite da terzi.

- Lavoratore che, nell'ambito di un Centro trasporto metano, esegue operazioni inerenti l'esercizio, il controllo e la manutenzione degli impianti, anche guidando occasionalmente altri lavoratori. Esegue inoltre, in funzione di approfondita conoscenza del tracciato, della condizione di posa delle condotte, della situazione delle servitù e dei diritti da esse derivati, gli interventi finalizzati alla prevenzione o al rilievo di situazioni critiche, mantenendo a tale fine gli opportuni collegamenti con terzi, localizzando le condotte, concordando e verificando, anche avvalendosi di altri lavoratori, l'adozione di accorgimenti atti a tutelare l'integrità degli impianti.

Effettua altresì la sorveglianza di lavori eseguiti da terzi.

- Lavoratore che esegue, con completa padronanza operazioni relative alla realizzazione di allacciamenti, prolungamenti e potenziamenti rete, quali rilievi e misurazioni per il controllo dell'esecuzione dei lavori e dei materiali utilizzati, operazioni inerenti all'attivazione degli Utenti, ecc.

Svolge in maniera autonoma, sulla base di programmi e metodi definiti, attività di controllo, manutenzione, esercizio e sicurezza degli impianti, intervenendo anche in condizioni non ordinarie.

Svolge analogamente pratiche relative alla stipulazione, modifica, gestione e risoluzione di contratti di fornitura, al controllo dei pagamenti, alla fatturazione del gas, anche utilizzando sistemi automatizzati.

- Lavoratore che svolge compiti qualificati di supporto alle attività di competenza dell'Unità quali raccolta, archiviazione e trattamento di dati ed informazioni, elaborazione di schemi e tabelle anche tramite utilizzo di prodotti di office-automation e pc.

- Lavoratore che svolge, nell'ambito delle Unità di segreteria di direzione, omero in unità equivalenti per ampiezza ed importanza, compiti di segreteria che richiedono anche la buona conoscenza, scritta e parlata, di una lingua straniera.

2a livello 1

- Lavoratore che svolge, all'interno dell'Unità di appartenenza, attività di supporto e di segreteria quali stenodattilografia, ricevimento, smistamento e archiviazione documentazione, rilevazione prestazione, corrispondenza, utilizzando allo scopo anche avanzati sistemi di videoscrittura o di trattamento testi.

- Lavoratore che, nell'ambito di un deposito del sistema di trasporto Pol, esegue in autonomia le operazioni di esercizio e di manutenzione ordinaria degli impianti, le misure dei carburanti nei serbatoi ed il prelievo dei campioni di prodotto; effettua, generalmente con altri, operazioni inerenti al caricamento di autocisterne e ferrocisterne.

- Lavoratore che esegue il rifornimento di automezzi alle colonnine, le operazioni di controllo dei dati di carica, di attacco e stacco di auto veicoli e carri bombolai, di controllo e applicazione delle misure di sicurezza, di compilazione delle bolle di vendita e riscossione degli importi relativi. Fornisce assistenza tecnica ai clienti eseguendo in loco operazioni di controllo e taratura dell'impianto metano dell'autoveicolo.

Fornisce aiuto alle figure delegate allo svolgimento delle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria della centrale.

- Lavoratore che, nell'ambito di un deposito del sistema oleodotti, esegue in autonomia le operazioni inerenti alla sorveglianza ed al controllo degli impianti, il rilievo di misure ed il prelievo di campioni di prodotto anche in presenza di funzionari e rappresentanti dei clienti, interventi di esercizio nonché, anche in squadra con altri, operazioni di controllo e manutenzione di impianti ed apparati.

- Lavoratore che, in autonomia esegue, relativamente agli impianti della rete di trasporto e distribuzione metano, operazioni inerenti all'esercizio ed alla sicurezza degli stessi quali, il rilievo di valori strumentali, la sorveglianza dei tracciati, altre operazioni di esercizio anche in condizioni non ordinarie nonché, in squadra con altri, operazioni inerenti al controllo ed alla manutenzione di apparati.

1 a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie nel quadro di istruzioni e prassi ovvero lavoratori che, sul piano operativo, svolgono operazioni e lavori qualificati richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecniche. Tale area prevede 2 livelli professionali.

1a livello 2

Fattorino.

1 a livello 1

Le parti hanno concordato di non individuare al momento alcun profilo campione nell'area 1 livello 1.

Nota

Con riferimento all'accordo 12..6.1986, pag. 3, punto 2, comma 3°, le parti si danno atto di voler realizzare, a partire dal 1987, in relazione a possibili future evoluzioni tecnologiche ed organizzative, specifici confronti agli opportuni livelli negoziali, tendenti alla individuazione ed allo sviluppo di figure professionali specialistiche.

INFORMATICA

Capo Settore SNAM

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Enidata Spa
- Tema Spa
- Ars Spa
- Insartel Spa

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
5.4	2.051.750	2.195.750
5.3	1.839.940	1.968.940
5.2	1.714.250	1.834.250
5.1	1.624.290	1.738.290
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.2	1.222.190	1.308.190

3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790
1.1	683.000	731.000

Indennità di funzione dall'1.1.96

5.4	247.900
5.3	220.000

Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo
5.4	48.300
5.3	45.870
5.2	43.450
5.1	41.040
4.2	39.050
4.1	37.060
3.3	35.950
3.2	34.845
3.1	33.250
2.2	31.640
2.1	29.455
1.2	28.140
1.1	27.555

Classificazione del personale

5a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi o dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali anche nel quadro di indirizzi generali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale, anche coordinando risorse assegnate. Tale area prevede 4 livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri.

5a livello 4

- Lavoratore che, in possesso di competenze professionali di elevato livello e di ampia e approfondita conoscenza dei processi/prodotti aziendali, assicura il coordinamento gestionale-operativo di gruppi di progetti affidati per la produzione/sviluppo di software inerente sistemi informatici anche di rilevante complessità; che studia e verifica il livello di integrazione tra i vari prodotti software e hardware, propone l'utilizzo di adeguati packages, assicura economicità/efficienza/efficacia nella realizzazione dei progetti per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e nel rispetto delle previsioni di costi e tempi definiti.

5a livello 3

- Lavoratore che, in possesso di competenze professionali di elevato livello e di approfondita conoscenza in materia dei processi operativi/gestionali aziendali, assicura la corretta ed economica gestione

e conduzione delle attività di un centro elaborazione dati di rilevante complessità, nonché dei relativi sistemi e sottosistemi operativi; che pianifica e coordina le attività necessarie per la manutenzione dell'hardware e la gestione degli impianti ausiliari e delle infrastrutture del centro stesso.

- Lavoratore che, in possesso di competenze professionali di elevato livello e di approfondita conoscenza di processi/prodotti aziendali, coordina le attività di analisi, sviluppo di software e realizzazione del progetto/sistema informativo affidato, elabora previsioni di risorse specialistiche/costi/tempi necessari, guida e controlla l'avanzamento del progetto nel rispetto dei livelli di qualità/costi/prestazioni prefissati.

5a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, elabora le specifiche tecnico/funzionali di sistemi informatici, sviluppa le attività di analisi/progettazione di sistema nonché di realizzazione dei relativi programmi e prove, utilizzando anche le più avanzate tecniche di ingegneria del software.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, provvede all'installazione/gestione di componenti rilevanti del software di sistema e fornisce agli utenti interni ed esterni assistenza di elevato livello specialistico, ai fini della corretta utilizzazione del software di sistema.

5a livello 1

- Lavoratore che-in possesso di approfondite conoscenze e competenze professionali specialistiche-partecipa alla progettazione della rete, fornisce assistenza agli utenti per la risoluzione di tutti i problemi di collegamento e di utilizzazione dei sistemi, assicura l'abilitazione degli utenti all'utilizzazione dei sottosistemi.

- Lavoratore che, in possesso di approfondita conoscenza teorica e pratica e conoscenza di procedimenti operativi specialistici, svolge, sulla base di specifiche tecnico/funzionali prefissate, attività di analisi/progettazione e realizzazione di programmi per sistemi informatici, nonché attività necessarie per le prove del sistema progettato o parte di esso.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite competenze professionali specialistiche e conoscenza dei processi operativi gestionali, assicura per il turno assegnato, nell'ambito di un centro di elaborazione dati di rilevante complessità, la corretta ed efficiente esecuzione dei programmi di lavoro stabiliti, coordinando e controllando le attività degli «operatori Ced» e svolgendo anche direttamente i compiti previsti per tali operatori.

4a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti; ovvero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, giuridica, tecnica, tecnologica, organizzativa. Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di approfondita competenza teorica e pratica, realizza programmi di software complesso con l'impiego di strumenti anche avanzati, a partire dall'approfondimento delle specifiche

e sino alla documentazione finale, coerentemente con l'ambiente di programmazione.

- Lavoratore che - in possesso di adeguate conoscenze teoriche e di approfondita competenza professionale specialistica e sulla base di norme e metodologie stabilite o indicazioni ricevute - esegue specifiche attività di progetto per la installazione e gestione di prodotti software, fornisce assistenza agli utenti per l'addestramento e l'uso dei prodotti installati, partecipa alla installazione di componenti hardware e software di sistema.

- Lavoratore che - in possesso di approfondita competenza professionale, in ampia autonomia e nel rispetto di normative legislative e contrattuali - svolge le attività e gli adempimenti per la corretta ed efficiente gestione amministrativa dei contratti attivi affidati e dei relativi rapporti con i clienti, provvedendo alla fatturazione, alla contabilizzazione dei documenti, alla gestione degli incassi, al recupero crediti e alla predisposizione degli elementi di competenza ai fini del bilancio e degli adempimenti fiscali.

4a livello 1

- Lavoratore che, in possesso di approfondita competenza professionale specialistica e sulla base di norme e metodologie definite o di indicazioni ricevute, «colloquiai in maniera adeguata con i sistemi e sottosistemi operativi ed interviene sugli stessi al fine di prevenire o rimuovere cause anomale, nonché gestisce l'esecuzione dei programmi applicativi effettuando, quando necessario, i previsti interventi per il ripristino delle normali condizioni operative.

- Lavoratore che - in possesso di approfondita competenza professionale specialistica ed in applicazione del Ccnl e degli accordi in vigore e di provvedimenti retributivi stabiliti - predispone, sviluppa e con frolla i vari elementi e dati necessari per l'elaborazione e la liquidazione delle retribuzioni periodiche e dei trattamenti di fine rapporto, nonché per i relativi adempimenti in materia di imposte e contribuzioni alle scadenze prescritte.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche svolgono attività polivalenti di natura tecnico-amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico-specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche ovvero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza.

Tale area prevede 2 livelli professionali.

3a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche/pratiche esegue la stesura e le prove di programmi di software e la predisposizione della relativa documentazione, sulla base di procedimenti normalizzati o di istruzioni ricevute.

- Lavoratore che - in possesso di adeguata preparazione teorico/pratica e sulla base di criteri e metodi prestabiliti - a supporto dell'unità di appartenenza, svolge il complesso di attività inerenti la formalizzazione e la gestione della documentazione dei progetti e prodotti, predispone i dati relativi a prove di programmi e procedure con l'impiego di adeguati strumenti, nonché attività varie di supporto all'unità anche di tipo segretariale.

- Lavoratore che - in possesso di adeguate capacità professionali

specialistiche - coordina, controlla ed effettua attività per la gestione corrente e per la manutenzione ordinaria e straordinaria inerenti agli edifici aziendali ed al buon funzionamento di impianti ed apparecchiature, operando in particolare sulle parti elettriche e meccaniche e suggerendo modifiche e migliorie ad impianti ed attrezzature.

3a livello 1

- Lavoratore che, nell'ambito di fondamentali e articolate Unità dell'ordinamento aziendale, organizza e svolge ad elevato livello professionale, le attività di segreteria ed altri lavori a supporto dell'efficiente funzionamento dell'unità di appartenenza, anche con l'utilizzazione di strumentazione e metodologie avanzate e anche con l'uso operativo di lingue straniere.

2' AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, normative o prassi, e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica o amministrativa o attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartengono altresì i lavoratori che, sul piano operativo svolgono con autonomia esecutiva, anche con l'assistenza di altri lavoratori, attività specialistiche di elevato livello che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti tecniche, tecnologiche e processi operativi. Tale area prevede 2 livelli professionali.

2a livello 2

- Lavoratore che svolge le operazioni attinenti la movimentazione e la tenuta dei materiali a scorta o comunque in deposito a magazzino, seguendo, in particolare, il controllo dei materiali in arrivo con riferimento a bolle di consegna/ordini di fornitura o di trasferimento, lo stoccaggio per la corretta tenuta dei materiali, la distribuzione ai richiedenti, effettuando le previste registrazioni/annotazioni dei movimenti in entrata/uscita, partecipando alle operazioni di carico e scarico ed alle rilevazioni contabili/inventariali periodiche.

2a livello 1

- Lavoratore che conduce autovetture, anche ad uso promiscuo, per il trasporto di persone, documenti, materiali e strumenti di lavoro, nonché per l'espletamento di commissioni e disbrigo di pratiche presso i vari Enti esterni.

1a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie nel quadro di istruzioni e prassi ovvero lavoratori che, sul piano operativo, svolgono operazioni e lavori qualificati richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecniche. Tale area prevede 2 livelli professionali.

1a livello 2

- Lavoratore che svolge compiti vari quali: distribuzione di corrispondenza, riproduzione di documenti, movimentazione materiali di ufficio, ricevimento visitatori.

1' livello 1

- Le parti hanno concordato di non individuare al momento alcun profilo campione nell'area 1a livello 1.

ENI SpA, ATTIVITÀ ASSICURATIVE, FINANZIARIE E VARIE

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Eni Spa
- Enisud Spa
- Sofid Spa
- Serfi Spa
- Serleasing Spa
- Serfactoring Spa
- Padana Assicurazioni Spa
- Comerint Spa*

Si applicano le declaratorie e i profili professionali del settore ingegneria e servizi.

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.5.1996
5.3	2.051.750	2.195.750
5.2	1.839.940	1.968.940
5.1	1.660.490	1.777.490
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3.2	1.191.770	1.275.770
3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790
1.1	683.000	731.000

Indennità di funzione dall'1.1.96

5.3	247.900
5.2	220.000

Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo
5.3	48.300
5.2	45.870
5.1	41.040
4.2	39.050
4.1	37.060
3.3	35.950
3.2	34.845
3.1	33.250
2.2	31.640
2.1	29.455
1.2	28.140
1.1	27.555

Minimi di retribuzione mensile- Comerint

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
---------	---------------	---------------

1.1	2.051.750	2.195.750
1.2	1.839.940	1.968.940
1.3/2~1	1.708.500	1.828.500
2.2	1.578.360	1.689.360
2.3	1.350.905	1.447.905
2.4/3.1	1.175.920	1.257.920
3.2	1.025.500	1.097.500
3.3	888.900	950.900
4.1	786.400	841.400
4.2	683.000	731.000

Indennità di funzione dall'1.1.1996
(accordi del 3.6.91-6.12.91)

1.1	184.000
1.2	165.000

Aumenti periodici di anzianità - Comerint

Livelli	Importo
1.1	48.300
1.2	45.870
1.3	43.450
2.1	43.450
2.2	41.040
2.3	37.060
2.4	34.845
3.1	34.845
3.2	31.640
3.3	29.455
4.1	28.140
4.2	27.555

Classificazione del personale

5a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi o dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali anche nel quadro di indirizzi generali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale, anche coordinando risorse assegnate. Tale area prevede 3 livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri.

5a livello 3

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, che - anche avvalendosi di collaboratori - attraverso l'impostazione e la realizzazione di ampie ed approfondite analisi su tematiche di rilevante complessità ed importanza in materia economica, energetica, finanziaria, commerciale, amministrativa, ecc., nonché attraverso l'interpretazione dell'evoluzione delle problematiche relative al settore di competenza, fornisce contributi significativi per la determinazione della posizione aziendale rispetto alla realtà esterna e per la definizione di politiche, piani e relative linee d'attuazione.

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato

livello, nonché della conoscenza della realtà e della problematica del settore di competenza, che-anche avvalendosi di collaboratori - analizza programmi pluriennali e budgets annuali del settore, verificandone la coerenza con le direttive generali dell'Ente ed assicura il controllo periodico dell'andamento gestionale del settore, proponendo gli eventuali interventi correttivi. Ovvero che analizza progetti e programmi d'investimento delle Società del Gruppo, esamina il mercato esterno e le tecnologie dell'area di competenza, elabora studi di carattere tecnico-economico e di pianificazione e predispone documenti illustrativi e valutativi per le superiori decisioni.

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, che partecipa alla definizione dei programmi di formazione del personale nel campo di competenza; coordina l'organizzazione dei corsi relativi al settore assegnato ed i rapporti con i docenti esterni; svolge direttamente attività di docenza, sviluppando con lezioni ed altri strumenti di supporto i programmi del corso affidatogli; svolge attività di ricerca e supporto sia delle attività didattiche che per utilizzazione all'interno del Gruppo.

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello che-in piena autonomia ed in conformità con la legislazione e la regolamentazione vigente-assicura per il territorio nazionale, avvalendosi delle risorse assegnate, la pianificazione, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche nonché, per la zona di competenza, delle attività amministrative inerenti il registro dei proprietari e degli utenti e dei corrispettivi.

5a livello 2

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, che-anche avvalendosi di collaboratori-ricerca e contatta la clientela, provvedendo alla raccolta, all'analisi ed alla valutazione della documentazione societaria ed economico-finanziaria dei clienti e degli eventuali garanti, al fine di proporre il livello di fido da concedere e le condizioni contrattuali e che successivamente gestisce autonomamente, nei limiti del fido, il rapporto commerciale con il cliente stesso.

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, che assicura per la parte di competenza la redazione del bilancio consolidato e fornisce assistenza alle Società del Gruppo per l'applicazione delle relative procedure Edp. A tal fine analizza i principi contabili applicati dalle Società per la redazione del bilancio, assicurandone l'eventuale omogeneizzazione, identificando eventuali correttivi da apportare e concordando con la direzione amministrativa delle Società Caposettore le necessarie modifiche. Analizza fatti economico patrimoniali di rilevante importanza controllandone la corretta imputazione, al fine di fornire l'interpretazione di dati di bilancio.

- Lavoratore in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche che segue, nell'ambito di indicazioni generali, l'andamento dei titoli con particolare riguardo a quelli di Società del Gruppo quotati presso le Borse Valori. Provvede all'effettuazione di tutta la gamma di operazioni aventi come oggetto i titoli.

Propone arbitraggi tra i principali titoli oggetto di investimento da parte delle Società ed esegue, nell'ambito delle procedure in vigore, le relative operazioni. Assicura la rilevazione in contabilità sezionale dei fatti gestionali di competenza, operando nell'ambito del sistema informativo societario.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, svolge per il ramo di competenza, le attività relative alla liquidazione dei sinistri, esamina le denunce; provvede al conferimento degli incarichi ai periti designati dalla Società per la valutazione dei danni, mantenendo i necessari rapporti con la controparte; elabora l'offerta di liquidazione; definisce-anche transigendo-la liquidazione ed autorizza, per i danni di entità limitata, il pagamento dei danni;

fornisce rapporti statistici relativi all'andamento dei sinistri denunciati e di quelli liquidati; collabora con il superiore alla valutazione delle riserve sinistri.

- Lavoratore in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche, che nell'ambito di direttive generali, provvede agli adempimenti relativi alla gestione dei conti correnti intrattenuti con l'Ente e le Società del Gruppo. In particolare, istruisce le pratiche di concessione dei fidi, svolge le operazioni relative al loro rilascio e gestione, accerta la disponibilità del credito, fornisce al superiore i dati relativi ai movimenti finanziari avvenuti.

Assicura la rilevazione in contabilità sezionale dei fatti gestionali di competenza, operando nell'ambito del sistema informativo societario.

- Lavoratore in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche, nell'ambito delle direttive generali, provvede alla realizzazione delle operazioni in tesoreria in lire o in valuta, effettuando scelte e valutazioni sui mercati dei cambi nazionali ed internazionali, perseguendo obiettivi di ottimizzazione economica, mantenendo i contatti con Società del Gruppo, istituti di credito e uffici preposti al controllo valutario. Assicura la rilevazione in contabilità sezionale dei fatti gestionali di competenza, operando nell'ambito del sistema informativo societario.

- Lavoratore in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello che-anche avvalendosi di collaboratori-attraverso l'impostazione e la realizzazione di ampie ed approfondite analisi di carattere amministrativo e procedurale attraverso la conoscenza della realtà e delle problematiche del settore in cui opera, verifica l'adeguatezza, l'efficacia e la corretta applicazione del sistema di controllo interno e assicura il controllo periodico dell'andamento gestionale del settore anche attraverso l'esame ed il consolidamento delle situazioni periodiche della gestione.

- Lavoratore in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche che svolge, nell'ambito di indirizzi generali e per il ramo di competenza, l'attività di stima dei rischi e di elaborazione di proposte di copertura assicurativa, di redazione e di gestione di polizze e relative clausole particolari, fornendo assistenza al cliente in fase assuntiva esercitando il controllo tecnico dei rischi assunti.

- Lavoratore in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, che - nel quadro di indirizzi generali definiti - provvede all'analisi delle pianificazioni dei mezzi pubblicitari elaborate dalle agenzie ed alla valutazione di congruità delle offerte. Provvede-limitatamente alle testate di non larga diffusione-alla contrattazione delle tariffe da sottoporre all'approvazione del responsabile. Provvede - anche attraverso strumentazione informatica-alla raccolta ed elaborazione di dati ed informazioni di supporto per la contrattualistica relativa ai grandi concessionari nonché per la preparazione di consuntivi, note, situazioni. Analizza i budgets pubblicitari delle Società del Gruppo, ricavando gli elementi per la formulazione del consolidato di Gruppo.

- Lavoratore in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche che - nel quadro di indirizzi generali definiti e coordinando le risorse assegnate -assicura l'acquisizione della documentazione richiesta dalle unità dell'Eni o da Società del Gruppo e di quella in dotazione alla biblioteca. In particolare, provvede all'acquisto delle pubblicazioni non periodiche ed alla sottoscrizione degli abbonamenti a quelle periodiche, nonché all'acquisizione di documentazione non reperibili attraverso i canali commerciali, di studi «multiclient», di banche dati on-line, assicurando i relativi adempimenti amministrativi di competenza.

- Lavoratore che, avendo acquisito l'uso corretto degli strumenti informatici disponibili ed in possesso di adeguata conoscenza delle problematiche aziendali, conduce attività di analisi e progettazione in conformità alle specifiche funzionali e tecniche, provvedendo anche alla realizzazione ed alla verifica di programmi software di progetto.

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti; ovvero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, giuridica, tecnica, tecnologica, organizzativa.

Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 2

- Lavoratore in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, che svolge in settori quali quello dell'amministrazione, controllo, marketing, pubblicità, finanza, programmazione, personale, e nel quadro di indirizzi generali definiti, attività complementari e di supporto, fornendo specifici contributi per l'analisi ed interpretazione dei fenomeni e per la soluzione di problemi di natura composita, utilizzando a questi fini il reperimento, la selezione e l'elaborazione di dati.

4a livello 1

- Lavoratore in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche che, nel quadro di indirizzi generali definiti, svolge attività di approvvigionamento di beni e servizi.

In particolare, provvede agli adempimenti relativi alle gare di appalto; acquisisce e seleziona le offerte; effettua la comparazione qualitativa; provvede alla formalizzazione degli ordinativi di acquisto e servizi.

- Lavoratore in possesso di approfondite conoscenze pratiche e teoriche, che provvede nell'ambito di procedure definite alla raccolta delle richieste di disponibilità e di movimentazione di fondi provenienti dalle Società e dalle altre unità aziendali; in base alle direttive ricevute, dispone presso le banche gli opportuni trasferimenti, aggiorna tempestivamente la situazione del movimentato delle Società, mantiene i rapporti con la tesoreria per la sistemazione del fabbisogno e/o eccedenza di liquidità del giorno.

Assicura la rilevazione in contabilità sezionale dei fatti gestionali di competenza, operando nell'ambito del sistema informativo societario.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche svolgono attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico-specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche ovvero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza. Tale area prevede 3 livelli professionali.

3a livello 3

- Lavoratore in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, che provvede alla gestione e manutenzione di strumenti e strutture di audiovisione: effettua conversione di formati e di codifica di supporti, nonché montaggi video; collabora alla realizzazione tecnica di manifestazioni che utilizzano sistemi di audiovisione: provvede alla gestione operativa dei contratti con le società fornitrici di servizi o apparecchiature.

- Lavoratore in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche che,

sulla base di procedure e prassi definite, svolge compiti a specifico contenuto tecnico-amministrativo relativi ad un segmento dell'attività dell'unità di appartenenza, quali ad esempio la contabilità commesse e relativo archivio tecnico o il controllo delle trasferte, ricevendo la documentazione occorrente ed eseguendo per quanto di competenza la relativa istruttoria ed i necessari controlli.

- Lavoratore in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche che nell'ambito di segreteria della Direzione della Holding svolge le attività relative che si caratterizzano per riservatezza, complessità e articolazione e che richiedono piena autonomia operativa e conoscenza parlata e scritta di lingue straniere.

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione teorica e consolidata esperienza tecnico-specialistica nel settore della trasmissione e commutazione di fonia e dati, provvede in autonomia alla installazione, manutenzione, modifica operativa di reti di fonia e dati e di impianti di telecomunicazioni tradizionali e speciali nonché alla gestione delle centrali ed utenze telefoniche. Effettua tutti gli interventi necessari per l'individuazione di guasti ed anomalie di esercizio di sistemi di telecomunicazione, utilizzando anche la specifica strumentazione di diagnostica. Effettua tests statistici per verificare il corretto dimensionamento delle reti di fonia e dati, attuando interventi correttivi per l'ottimizzazione dei sistemi.

3a livello 2

- Lavoratore in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche che, nell'ambito dell'unità di appartenenza e sulla base di indicazioni ricevute, effettua - anche utilizzando sistemi di scrittura e sistemi informativi automatizzati - ricerche e indagini specifiche per successive analisi, fornisce elaborati statistici, imposta tabelle relative a flussi informativi e ne elabora resoconti periodici.

3a livello 1

- Lavoratore in possesso di capacità professionali specialistiche, che assicura il funzionamento degli impianti, civili ed industriali, di climatizzazione e di distribuzione della forza elettromotrice delle sedi di lavoro d'interesse dell'Ente; garantisce le condizioni ottimali di abitabilità; effettua manutenzioni programmate, ordinarie e straordinarie sulle centrali termiche, frigorifere ed idriche, operando sulle parti elettriche, meccaniche, pneumatiche. Esegue modifiche migliorative sugli impianti eserciti.

- Lavoratore in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, che svolge attività commesse alla riproduzione di documenti anche di natura riservata, elaborati, stampati, volumi, a mezzo di macchine offset e fotocopiatrici, effettuando le operazioni preparatorie necessarie e controllando la corretta esecuzione; provvede alle successive operazioni necessarie per la consegna del documento, Così come richiesto, utilizzando appositi macchinari in dotazione.

Svolge le attività allo sviluppo microfilm e alla gestione degli indirizzari anche a mezzo computer.

Svolge periodicamente o quando necessario ordinarie operazioni di manutenzione delle macchine in dotazione.

2a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, normative o prassi, e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica o amministrativa ovvero attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartengono altresì i lavoratori che, sul piano operativo svolgono con autonomia esecutiva, anche con l'assistenza di altri lavoratori, attività specialistiche di

elevato livello che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti tecniche, tecnologiche e processi operativi.
Tale area prevede 2 livelli professionali.

2a livello 2

- Lavoratore che, nell'ambito di unità organizzative di primaria importanza, imposta e svolge compiti relativi all'attività di segreteria.

2a livello 1

- Lavoratore in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, che svolge con autonomia esecutiva tutte le operazioni di revisione delle bombole e ne cura la movimentazione nell'ambito del piazzale. In particolare provvede all'esame interno ed esterno, al lavaggio, alla pesatura e punzonatura, sottoponendo eventuali scarti all'esame del superiore.

- Lavoratore che svolge i servizi di smistamento delle comunicazioni urbane, interurbane, internazionali e in ponte radio nonché gli altri servizi complementari del centralino, operando anche in situazioni che richiedono la conoscenza delle diverse aziende.

1 a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie nel quadro di istruzioni e prassi omero lavoratori che, sul piano operativo, svolgono operazioni e lavori qualificati richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecniche. Tale area prevede 2 livelli professionali.

1 a livello 2

- Lavoratore che, in base ad istruzioni ricevute o prassi ricorrenti, esegue commissioni varie con particolare riferimento a trasporto e smistamento di documenti, corrispondenza e materiali di ufficio, al ricevimento di visitatori per indirizzarli alle unità o posizioni.

1 a livello 1

- Le parti hanno concordato di non individuare al momento alcun profilo campione nell'area 1a livello 1.

MONTAGGIO IMPIANTI E CONDOTTE TERRA E MARE - ATTIVITÀ DI PERFORAZIONE
(Caposettore Salpem Spa)

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Saipem Spa
- Saipem Italia Spa

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
5.3	2.051.750	2.195.750
5.2	1.839.940	1.968.940
5.1	1.660.490	1.777.490
4.2	1.464.490	1.567.490
4.1	1.362.470	1.459.470
3.3	1.275.300	1.365.300
3.2	1.191.770	1.275.770

3.1	1.104.030	1.181.030
2.2	1.036.310	1.109.310
2.1	926.950	991.950
1.2	808.790	865.790
1.1	683.000	731.000

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

2.1	704.800	758.800
1.2	607.800	653.800
1.1	505.000	542.000

Indennità di funzione dall'1.1.1996

5.3	247.900
5.2	220.000
5.1 (solo per i lavoratori con qualifica di quadro)	164.000

Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo
5.3	48.300
5.2	45.870
5.1	41.040
4.2	39.050
4.1	37.060
3.3	35.950
3.2	34.845
3.1	33.250
2.2	31.640
2.1	29.455
1.2	28.140
1.1	27.555

Classificazione del personale

5a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per la conoscenza delle metodologie di funzionamento dei sistemi o dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali anche nel quadro di indirizzi generali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale, anche coordinando risorse assegnate.

Tale area prevede 3 livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri.

In relazione alle peculiarità delle strutture organizzative del settore sono inoltre individuabili posizioni di Quadro anche nel livello immediatamente successivo ai due sopraindicati; tali posizioni sono caratterizzate dalla funzione di guida, coordinamento e controllo di altri lavoratori e da responsabilità gestionali autonome di rilevanti risorse aziendali nell'ambito di unità organizzative decentrate o di grandi dimensioni.

5a livello 3

- Lavoratore che, in possesso di buone conoscenze tecniche, di adeguata preparazione economico-giuridica e di buona esperienza nel settore commerciale, assicura la definizione di azioni promozionali, rivolte alla acquisizione di progetti; la elaborazione di preventivi e offerte; la conduzione di trattative nonché la stesura dei contratti relativi ai lavori acquisiti.

- Lavoratore che, sulla base di una approfondita esperienza professionale specifica, coordina le attività di analisi e sviluppo di software e realizzazione di un progetto/sistema di rilevante complessità; elabora previsioni di risorse specialistiche, costi e tempi necessari; guida e controlla l'andamento del progetto, nel rispetto dei livelli di qualità, costi e prestazioni prefissate.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche di elevato livello, acquisite a seguito di un prolungato esercizio dell'attività, assicura, nell'ambito degli indirizzi generali di Gruppo e specifici di settore e nel rispetto della legislazione locale, la gestione amministrativa della Società controllata, provvedendo, inoltre, alla raccolta ed all'elaborazione dei dati contabili riguardanti l'andamento economico della gestione industriale, nonché quelli della gestione finanziaria. Assicura l'elaborazione del bilancio, e si tiene aggiornato sulla normativa e sulle linee di evoluzione della legislazione locale.

- Lavoratore che, in possesso di elevata specializzazione ed esperienza diversificate, assicura, nell'ambito degli impegni contrattuali, l'esecuzione dei lavori acquisiti, garantendo la corretta gestione tecnico-economica delle risorse, il rispetto dei programmi e delle metodologie definite, nonché l'attuazione delle opportune misure correttive. Coordina i supporti tecnico-amministrativi e logistici necessari alla realizzazione delle commesse.

Mantiene contatti con la committente per la interpretazione delle clausole contrattuali.

- Lavoratore che, in possesso di elevata specializzazione ed esperienze diversificate con alto contenuto professionale; effettua le scelte fondamentali in progetti complessi, nel campo tecnico-operativo, innovativo-strategico, economico-giuridico-organizzativo, tipo chiavi in mano o da realizzare tramite consorzio o joint-venture, garantendo il soddisfacimento degli impegni contrattuali assunti, l'ottimizzazione dei risultati tecnico-economici, la definizione delle metodologie di lavoro e del livello quali-quantitativo di risorse da utilizzare. Assicura inoltre anche utilizzando unità specialistiche, l'applicazione di sistemi di planning e cost-control per la gestione del progetto.

5a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di notevole esperienza maturata nel settore della progettazione e coordinando anche altri lavoratori, studia progetti anche complessi, assicurandone la corrispondenza alle esigenze prefissate ed alle norme di legge; contribuisce con apporti specialistici all'implementazione di importanti progetti effettuandone in autonomia lo sviluppo esecutivo ed il coordinamento con diverse specializzazioni, coordina, sulla base di criteri di ottimizzazione ed economicità, le attività realizzative nonché quelle di definizioni e costi, appalti e di procurement.

- Lavoratore che, in possesso di elevata preparazione intersettoriale nell'area specifica di competenza, effettua lo studio e la progettazione di migliorie, modifiche e nuove costruzioni di impianti, mezzi ed attrezzature, coordinando apporti specialistici, definendo i piani di lavoro per la realizzazione e verificandone la rispondenza ai progetti.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche di elevato livello acquisite a seguito di un prolungato esercizio dell'attività ed operando con facoltà di decisione ed iniziativa nell'ambito di direttive generali, coordina e controlla una unità amministrativa, quali per esempio: dogane, spedizioni e trasporti, clienti, fornitori, contabilità industriale,

garantendo, nell'ambito delle politiche societarie, delle norme e regolamenti, le attività di competenza predisponendo reports periodici sulle stesse e fornendo assistenza specialistica alle unità operative nella preparazione di un progetto e nella definizione di offerte commerciali.

- Lavoratore che, sulla base di approfondite conoscenze ed esperienze, definisce le metodologie tecnico-operative più appropriate per la realizzazione dei lavori dell'area di competenza. In collaborazione con il responsabile di progetto o commessa, studia tecniche e comporta menti atti a migliorare la qualità e quantità di lavoro, nonché la messa a punto di nuovi sistemi di organizzazione delle operazioni. Analizza i dati tecnici di produzione individuando le cause di eventuali scostamenti, onde poter formulare proposte per riportare la produzione ai livelli programmati.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite esperienze diversificate (meccaniche, elettriche, civili etc.), assicura la corretta ed economica attuazione dei programmi operativi inerenti la costruzione di pipe-line, sea-line ed impianti a terra e a mare e che, al fine di garantire la corretta applicazione del contratto, mantiene i necessari rapporti con la committente, gli Enti pubblici ed i partners delle eventuali joint-ventures.

Assicura altresì la manutenzione dei mezzi, il coordinamento di postazioni decentrate, l'ottimizzazione delle risorse assegnate ed il soddisfacimento delle attività logistiche ed amministrative del cantiere.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite e diversificate esperienze, sulla base dei dati di progetto ed in collaborazione con i responsabili operativi, elabora il planning operativo, il budget operativo di commessa ed il preventivo di riferimento del cost-control; verifica e mantiene sotto controllo, sulla base dei reports periodici delle commesse, l'elaborazione delle situazioni economiche ed operative della direzione; aggiornerà i dati in funzione dei consuntivi periodici e predispone reports per la direzione e per le altre unità di controllo di gestione della società.

- Lavoratore che in possesso di elevate esperienze tecnico-operative e con piena padronanza delle metodologie e delle strumentazioni relative al settore merceologico di competenza, effettua studi e ricerche applicate atte a migliorare e innovare le tecnologie esistenti. Si mantiene aggiornato sulle linee di evoluzione ed innovazione tecnologica nell'area di competenza, predisponendo studi di fattibilità per l'applicazione delle stesse su mezzi e attrezzature. Verifica inoltre l'esecuzione di progetti di ricerca affidati a enti o società esterne.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite e diversificate esperienze effettua, per la direzione di competenza, la programmazione e la movimentazione delle risorse necessarie a soddisfare le esigenze operative; sulla base dei budget di direzione, definisce esigenze o esuberanti di risorse, evidenzia necessità di investimenti o disinvestimenti con cernenti mezzi ed attrezzature, ottimizza l'utilizzazione delle risorse ottenendo risultati atti a migliorarne la composizione quali-quantitativa.

5a livello 1

- Lavoratore che, sulla base di approfondite conoscenze maturate a livello intersettoriale, operando in campi quali quello giuridico, di studi e ricerche, tecnico-economico, dello sviluppo prodotti o delle risorse amministrativo-gestionali, anche con significative responsabilità in gruppi di lavoro, effettua analisi ed interpretazioni di fenomeni, individua ed esamina possibili migliorie delle procedure operative delle attività di competenza ed elabora studi di fattibilità.

- Lavoratore che segue, in un'area geografica o per progetti di rilevante complessità o dimensione, la programmazione e l'impostazione degli interventi di manutenzione (meccanica, elettrica, strumentistica) di mezzi, attrezzature e impianti, anche della massima importanza sotto l'aspetto tecnico, economico e organizzativo, coordinando i lavori. Partecipa, per quanto di competenza, alle attività di qualificazione di terzi per l'effettuazione di particolari interventi di manutenzione.

- Lavoratore che, sulla base di approfondita esperienza tecnica e di conoscenza di cicli e delle specifiche di lavoro, studia e definisce specifiche e procedure generali di Quality Assurance, tenendo presente le normative nazionali ed internazionali. Opera, altresì, con azioni sistematiche e pianificate in modo che approvvigionamenti di materiali, metodologie di lavoro, organizzazione del sistema di produzione siano coerenti alle specifiche tecniche prestabilite.
- Lavoratore che, operando nell'ambito di un progetto, gestisce il sistema di pianificazione del lavoro, catalogazione e controllo delle fasi e dei costi di progetto al fine di mantenere sotto controllo e prevedere tempestivamente l'evolversi delle situazioni economiche ed operative del progetto stesso. A tale fine elabora reperta per il Project-Manager della situazione economica ed operativa in atto ed a finire, suggerendo in collaborazione con il Construction Manager, correttivi onde migliorare l'andamento economico della commessa.
- Lavoratore che, in possesso di conoscenze approfondite nella progettazione e realizzazione dello specifico settore di competenza, svolge attività di progettazione, avvalendosi anche di un gruppo di collaboratori, interpretando la documentazione inerente i progetti, mantenendo contatti con altre unità della Società o con Società di ingegneria esterne, assicurando l'adozione di soluzioni di progettazione ottimali, definendo le tecnologie di materiali da incorporare nell'opera, ed assicura la corrispondenza del progetto a criteri di ottimizzazione ed economici, effettua la direzione lavori nell'esecuzione del progetto stesso.
- Lavoratore che, sulla base di approfondite conoscenze degli impianti e attrezzature in perforazione, nonché delle tecnologie e tecniche specifiche gestisce piattaforme semisommersibili di perforazione a mare, sia sotto l'aspetto produttivo che manutentivo, ottimizzandone i risultati, guidando e coordinando le risorse assegnate, attuando i programmi di perforazione ricevuti, nel rispetto delle norme contrattuali di sicurezza. Coordina le operazioni di trasferimento degli impianti, nonché le attività necessarie per il soddisfacimento delle attività logistiche.
- Lavoratore che, in possesso di approfondite esperienze diversificate (meccaniche, elettriche, etc.) gestisce, coordina e controlla attività caratteristiche di media dimensione (pipe-line, sea-line, impianti a terra e a mare-con un organico di circa 300 unità) assicurando la corretta ed economica attuazione dei programmi operativi, nonché la manutenzione dei mezzi, l'ottimizzazione delle risorse assegnate ed il soddisfacimento delle attività logistiche ed amministrative del cantiere. Mantiene i necessari rapporti con la committente e gli Enti pubblici al fine di garantire la corretta applicazione del contratto.

4a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti; ovvero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, giuridica, tecnica, tecnologica, organizzativa. Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 2

- Lavoratore che, sulla base di approfondita conoscenza dei cicli di lavorazione, delle specifiche di montaggio d'opera e di adeguata esperienza, organizza tutte le attività di approvvigionamento dei materiali di produzione da incorporare in opera, mantenendo in modo autonomo i contatti con il cliente e la direzione lavori per tutti i problemi relativi ai materiali; coordina le attività di spedizione, di

trasporto del materiale stesso e le relative operazioni doganali.

- Lavoratore che, sulla base di approfondite conoscenze dei cicli di lavorazione, delle specifiche di montaggio e delle procedure di controllo qualità, nonché di esperienze tecnico-operative, verifica i livelli di qualità intermedi e finali ottenuti in rapporto alle procedure di Quality Assurance ed alle specifiche di lavorazione ed individua azioni correttive atte a migliorare la qualità del prodotto.

- Lavoratore che, in possesso di adeguata conoscenza dei cicli di lavorazione ed esperienza nel settore commerciale, nell'ambito di un singolo progetto, dopo aver anche partecipato alle trattative con il cliente, mantiene gli opportuni contatti con la committente per la corretta interpretazione e gestione delle norme contrattuali, proponendone eventuali integrazioni e/o modifiche, partecipando, in assistenza al responsabile di progetto, al contraddittorio ed alla definizione delle soluzioni di controversie.

- Lavoratore che, sulla base di approfondita conoscenza teorica e pratica maturata con lunghe permanenze nel settore, gestisce sonde di perforazione, attuando i programmi di perforazione, adattandoli alle condizioni reali, coordina la manutenzione ordinaria ed il trasferimento di impianti e macchine, nonché le attività necessarie per il soddisfacimento delle attività logistiche ed amministrative delle sonde. Gestisce le risorse assegnate, ottimizzandone i risultati.

4a livello 1

- Lavoratore che, sulla base di disposizioni generali ricevute, assicura la gestione del personale, oltre che con una specifica preparazione professionale ed una adeguata esperienza di lavoro, con la conoscenza dell'organizzazione aziendale relativa al settore in cui i lavoratori operano, garantisce inoltre uno specifico apporto interpretativo, autonomia e facoltà discrezionali nell'applicazione delle procedure, nella valutazione delle eccezioni, nella segnalazione e correzione delle anomalie.

- Lavoratore che, in collaborazione con il Capo Cantiere, coordina, organizza e controlla i lavori delle varie fasi in un cantiere di grandi dimensioni, o che, in area periferica, opera autonomamente per la realizzazione di una fase completa, tipo doppio giunto.

- Lavoratore che, sulla base di conoscenze approfondite maturate a livello intersettoriale in attività quali clienti, fornitori, programmazione finanziaria, verifiche, dogane, trasporti e spedizioni, interviene nei casi più particolari o atipici, coordinando e controllando, sulla base di normative generali e nell'ambito di una attività specifica, un gruppo di lavoratori. Gestisce inoltre le procedure meccanografiche, partecipando alle modifiche e migliorie delle stesse.

- Lavoratore che nell'ambito della propria specializzazione di progettazione svolge, per una parte di progetto o per un intero progetto di modeste dimensioni e per il passaggio da progetto di base a progetto esecutivo, attività di: scelta e/o calcolo delle caratteristiche generali di sistema, progettazione specialistica e determinazione di soluzioni impiantistiche di particolare impegno, assistenza ai lavori in cantiere, etc.

- Lavoratore che, nell'ambito delle proprie competenze, svolge attività inerenti l'espletamento globale di pratiche relative alle importazioni, esportazioni, transiti di materiali, mezzi ed attrezzature nonché la individuazione dei mezzi più appropriati di trasporto, nel rispetto delle norme di legge, seguendo le direttive ed istruzioni di posizioni superiori, mantenendo gli opportuni contatti con gli enti esterni e la Pubblica Amministrazione.

- Lavoratore che, sulla base di conoscenze approfondite dei cicli e delle tecniche di lavorazione, nonché del mercato inerente i beni d'interesse, svolge autonomamente tutte le attività di approvvigionamento di beni e servizi, anche in casi di maggiore complessità (ad esempio, ordinativi correlati che toccano vari settori merceologici oppure materiali con

caratteristiche particolari per i quali non esistono precedenti di approvvigionamento), svolgendo anche funzioni di esperto materiali per quanto attiene a normalizzazione e standardizzazione degli stessi.

- Lavoratore che, sulla base di conoscenze specifiche del settore merceologico di competenza ed esperienza nel campo commerciale, effettua l'elaborazione tecnica ed economica dei preventivi e la preparazione delle offerte, analizza la documentazione richiesta; fornisce, inoltre, contributi professionalmente qualificati nella conduzione e nella messa a punto di indagini di mercato.

- Lavoratore che in possesso di specifiche conoscenze dei processi operativi e delle tecnologie di lavorazione, coordina lo svolgimento dei controlli radiografici, ultrasonici e magnetici, o dei collaudi ad alta pressione, sulla base di un programma stabilito ed in relazione alle specifiche di montaggio o alle tecnologie di saldatura; definisce con la committente eventuali controversie sulla base di indicazioni del superiore e suggerisce modifiche delle metodologie di lavorazioni in funzione degli inconvenienti riscontrati; nonché lavoratore che in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche di impianti ed attrezzature elettriche ed elettroniche dei pontoni, coordina, organizza e controlla le operazioni di manutenzione.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche svolgono attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico-specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche ovvero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza.

Tale area prevede 3 livelli professionali.

3a livello 3

- Lavoratore che collaborando con il capo sonda o piattaforma, coordina e controlla il lavoro della squadra per le operazioni e manovre di sonda inerenti sia le attività di perforazione vere e proprie che le operazioni ad essa collegate (manutenzione impianti, logistica del piazzale, etc.), cura l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse.

- Lavoratore che, sulla base di priorità definite, e nel rispetto delle specifiche di montaggio, organizza tutte le attività necessarie per l'effettuazione di attraversamenti terrestri e fluviali, coordinando più gruppi di specialisti nelle varie fasi di scavo, accoppiamento, saldatura trivellazione, curvatura, prefabbricazione e posa o varo.

- Lavoratore che, in cantiere di notevoli dimensioni e sulla base di priorità definite, sovrintende, programma e controlla i lavori di manutenzione, riparazione meccanica ed elettrica di mezzi, macchine e attrezzature, coordina, anche sulla base di disegni esecutivi, la costruzione di semplici parti meccaniche o di carpenteria. Propone inoltre l'intervento di officine esterne nei casi di emergenza o di estrema complessità verificandone comunque i risultati.

3a livello 2

- Lavoratore addetto ad attività di progettazione che, operando prevalentemente in un settore di specializzazione, effettua in autonomia lo sviluppo di dettaglio di progetti, sulla base di soluzioni impostate in linea di massima e della tipizzazione generale esistente.

- Lavoratore che, in officina centrale, sulla base di preparazione specifica e approfondita esperienza, coordina, organizza e controlla

lavori per l'installazione, la manutenzione e la riparazione di apparecchiature di controllo meccanico, elettromeccanico ed elettronico, effettuando le diagnosi e gli interventi nei casi di maggiore complessità.

- Lavoratore che, su impianti a terra o a mare, coordina le operazioni di perforazione, operando i comandi dell'argano per le manovre più impegnative alternandosi con il perforatore per quelle di routine; segnala alla posizione superiore le esigenze di approvvigionamento ed integrazione dei ricambi e dei materiali necessari alla continuità delle attività; coordina le operazioni di trasferimento dell'impianto e sovrintende alla esecuzione delle attività di manutenzione.

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione teorico-pratica, nel campo della prevenzione antinfortunistica, nonché dei processi produttivi, assiste il capo cantiere per l'adozione delle misure di sicurezza, nel rispetto delle normative di legge in vigore nel Paese ospite e dei vincoli contrattuali.

3a livello 1

- Lavoratore che, in possesso di specifico titolo professionale, presso unità produttive fornisce assistenza di primo intervento e di routine, accerta il rispetto delle norme previste per le condizioni igienico-sanitarie e profilattiche (alimentazione, sistemazione alloggi, servizi igienici), gestisce le scorte medicinali provvedendo per il loro reintegro e mantiene l'efficienza del materiale medico-chirurgico in dotazione. Svolge inoltre compiti amministrativi quali ad esempio rilevazione delle presenze e rimborsi spese.

- Lavoratore che, alla guida di altri lavoratori, esegue al massimo livello professionale lavori di manutenzione meccanica, elettrica e strumentistica autonomamente tutte le diagnosi e riparazioni su macchinario, attrezzature e strumenti quali quelli tipicamente esistenti in officine, cantieri di montaggio o impianti di perforazione; nonché il lavoratore che, sulla base di complete conoscenze teorico-pratiche, esegue la preparazione, l'analisi ed il controllo fanghi.

- Lavoratore che, sulla base dei programmi di lavorazione, sovrintende e coordina le attività delle fasi di saldatura a terra e a mare nel rispetto delle specifiche tecniche ed in funzione delle caratteristiche di montaggio e del tracciato, verifica inoltre la qualità del lavoro, l'efficienza delle attrezzature, segnalando alla posizione superiore le necessità di approvvigionamento dei materiali.

- Lavoratore che, nell'ambito di unità organizzativa, ha funzioni ampie ed articolate, svolge attività di segreteria ed altri lavori connessi al funzionamento dell'unità stessa operando ad un elevato livello professionale, ivi inclusa la conoscenza di lingue estere per rapporti e traduzioni correnti, nonché l'uso di sistemi autorizzati di video scrittura.

- Lavoratore che svolge in modo autonomo e con l'utilizzo di macchine e procedure meccanografiche ed elettroniche, anche alla guida di altri lavoratori, tutti i compiti di tipo operativo connessi con l'attività di magazzino, memorizzando, ove necessario, anche i dati previsti dalle norme doganali nonché le operazioni che richiedono specifiche conoscenze di materiali nonché delle norme operative contabili e sistemi di stoccaggio; partecipa alle rilevazioni contabili eseguendo registrazioni manuali meccanizzate, compilazione e smistamento documenti. Partecipa a controlli di tipo gestionale di carattere inventariale.

2a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, normative o prassi, e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica o amministrativa ovvero attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartengono altresì i lavoratori che, sul piano operativo svolgono con autonomia esecutiva,

anche con l'assistenza di altri lavoratori, attività specialistiche di elevato livello che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti tecniche, tecnologiche e processi operativi.
Tale area prevede 2 livelli professionali.

2a livello 2

- Lavoratore che, sulla base di programma stabilito, ed avvalendosi anche di altre posizioni, provvede, per gli attraversamenti terrestri/fluviali, all'effettuazione delle operazioni di accoppiamento, prefabbricazione, montaggio e saldatura di tubi e curve di collegamento, nonché alla posa dei tratti collegati.
- Lavoratore che, in officina di cantiere montaggi o perforazione e/o di centro logistico, esegue lavori di taglio, carpenteria e saldatura per la riparazione, costruzione o modifica di parti di impianti, macchine o attrezzature, nonché la realizzazione di piccole strutture, sulla base di schizzi o disegni di massima.
- Lavoratore che, su impianti a terra e a mare, avvalendosi anche dell'aiuto di altri lavoratori, partecipa allo svolgimento delle operazioni di perforazione, alternandosi con il capo perforatore ai comandi dell'argano svolgendo controlli sul funzionamento di macchinari, attrezzature e sulla circolazione e caratteristiche del fango.
- Lavoratore che, sulla base di indicazioni ricevute, opera su gru di portata superiore a 500/Ton, effettuando operazioni di sollevamento, spostamento e posizionamento di materiali, attrezzature, impianti, nonché la manutenzione ordinaria del mezzo in dotazione, nonché lavoratore che opera su gru posizionate su piattaforme di perforazione a mare.

2a livello 1

- Lavoratore che svolge con completa autonomia tutte le attività di segreteria quali: dattilografia, tenuta di archivi, corrispondenza, attuazione di procedure e prassi d'ufficio, utilizzando anche sistemi automatizzati di video-scrittura.
- Lavoratore che esegue lavori di manutenzione meccanica o di elettrica o strumentistica, effettuando diagnosi e riparazioni su macchina rio, attrezzature e strumentazione, quali quelli tipicamente esistenti in officine, cantieri di montaggio o impianti di perforazione.
- Lavoratore che, in cantieri di montaggio impianti e/o condotte, esegue, utilizzando alternativamente le varie tecniche, i controlli su saldature e/o parti metalliche, effettuando direttamente tali attività o avvalendosi anche di altre posizioni. Esprime, quindi, giudizi sulle saldature esaminate dando indicazioni relativamente agli interventi da adottare in caso di non corretta esecuzione dei lavori.
- Lavoratore che, su impianti a terra e a mare, partecipa alle operazioni di perforazione, operando sul ponte di manovra per la introduzione ed estrazione di materiale tubolare nel e dal pozzo. Esegue, inoltre, su istruzioni, la confezione, il controllo delle caratteristiche e la correzione del fango di perforazione.
- Lavoratore che, su indicazioni ricevute dagli utenti e nel rispetto delle procedure aziendali, effettua le riproduzioni eliografiche su carta e su poliestere, le fotodocumentazioni e le microfilmatura. Esegue inoltre stampa off-set e la rilegatura di fascicoli utilizzando tutte le attrezzature in dotazione al centro, curandone la manutenzione ordinaria.
- Lavoratore che, avvalendosi anche di altre posizioni, effettua la fasciatura automatica di tubazioni, verificando il funzionamento della macchina e controllando che l'esecuzione del rivestimento sia conforme alle specifiche costruttive. Provvede, inoltre, al rifornimento dei materiali necessari per il continuo funzionamento della macchina.
- Lavoratore che opera su mezzi di elevata potenza o muniti di braccio laterale, per la posa di condotte, ed opera in condizioni particolarmente difficoltose anche per l'esigenza di operare in sintonia con altri

lavoratori; ovvero che, opera su mezzi muniti di lama o pala meccanica per l'esecuzione di operazioni di scavo a sezione e movimento terra.

- Lavoratore che effettua, anche fuori piazza, trasporto di persone o materiali leggeri, nonché commissioni quali: acquisti di piccola entità, ritiro della corrispondenza, collegamento periodico con altre sedi della Società o di Società esterne.

1 a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie nel quadro di istruzioni e prassi ovvero lavoratori che, sul piano operativo, svolgono operazioni e lavori qualificati richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecniche. Tale area prevede 2 livelli professionali.

1a livello 2

- Fattorino.

- Lavoratore che, su impianti a terra e a mare, partecipa all'esecuzione di manovre di discesa ed estrazione di materiale tubolare nei e dal pozzo, alle operazioni di smontaggio, carico e scarico e collegamento delle varie parti dell'impianto, nonché collabora e aiuta altri in lavori di manutenzione, di confezione e correzione del fango, nella misura e controllo di materiale tubolare, nello smontaggio e montaggio di attrezzature.

1a livello 1

- Lavoratore che partecipa alle attività di montaggio impianti e condotte, aiutando altri lavoratori ed eseguendo lavori manuali oppure conducendo trattori trainanti o mezzi simili.

Nota n. 1

Le parti si danno atto che l'inquadramento riservato ai primi di mestiere è quello previsto in cat. 3.1.

L'Azienda, comunque, anche in riferimento al punto 4 dell'accordo sindacale 12.1.1980, in relazione a particolari soluzioni organizzative e future innovazioni tecnologiche, dichiara la propria disponibilità a valutare espressioni professionali di più completa tipologia specialistica per le quali sarà esaminata la possibilità di inquadramento alla categoria superiore.

Nota n. 2

Con riferimento al capo piattaforma semisommersibile, l'Azienda, in relazione all'impiego di mezzi tecnologicamente più avanzati che comportino un effettivo arricchimento professionale, dichiara la propria disponibilità ad esaminare l'inquadramento al livello superiore.

Nota n. 3

Con riferimento al capo sonda terra, l'azienda, in relazione a situazioni operative che prevedano la diretta dipendenza dal capo commessa, con assetti organizzativi complessi richiedenti l'autonoma gestione globale dell'attività, dichiara la propria disponibilità ad esaminare l'inquadramento a livello superiore, nell'area dei quadri.

INGEGNERIA E SERVIZI

(Caposettore Snamprogetti Spa)

La normativa di settore qui di seguito riportata trova applicazione con riferimento alle seguenti Società:

- Snamprogetti Spa

- Aquater Spa
- Snamprogetti Sud Spa
- Biotecnologie Spa

Minimi di retribuzione mensile

Livelli	dall'1.1.1995	dall'1.7.1996
1.1	2.051.750	2.195.750
1.2	1.839.940	1.968.940
1.3/2.1	1.708.500	1.828.500
2.2	1.578.360	1.689.360
2.3	1.350.905	1.447.905
2.4/3.1	1.175.920	1.257.920
3.2	1.025.500	1.097.500
3.3	888.900	950.900
4.1	786.400	841.400
4.2	683.000	731.000

Indennità di funzione dall'1.1.1996
(accordi del 3.6.1991 e 6.12.1991)

1.1	184.000
1.2	165.000

Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo
1.1	48.300
1.2	45.870
1.3	43.450
2.1	43.450
2.2	41.040
2.3	37.060
2.4	34.845
3.1	34.845
3.2	31.640
3.3	29.455
4.1	28.140
4.2	27.555

Periodo di prova

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

La durata del periodo di prova non può superare:

- 1/2 mese: da area livello 2
- 3 mesi: da 4a area livello 1 e 2a area livello 4
- 6 mesi: in tutti gli altri casi

Nel corso del periodo di prova ciascuna delle due parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora, alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non receda dal contratto, il lavoratore si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre dalla data di assunzione in prova.

In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso e le parti possono esercitare la facoltà di recesso. Tuttavia, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, oppure in caso di assenza per malattia o infortunio non professionali alla seconda metà del periodo di prova spetta al

lavoratore il trattamento contrattuale espressamente previsto sotto il titolo specifico (art. 57 comma 3,4,7; art. 58 comma 4).

In ogni caso, i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Classificazione del personale
(Normativa di cui all'art. 27)

Considerato che il settore ingegneria e servizi è formato prevalentemente da tecnici di elevata qualificazione professionale, abituati adoperare in campo internazionale ed è caratterizzato dalla pressoché totale assenza di professionalità operaie nel ciclo produttivo, si è resa necessaria una specifica struttura classificatoria.

Altra caratteristica di rilievo è che i <prodotti> della società, realizzati attraverso l'esecuzione dei progetti, non sono mai la ripetizione uno di un altro; questa caratteristica esige quindi, in ogni ipotesi di lavoro, che l'approccio sia di volta in volta diverso, e che la professionalità del lavoratore debba essere confrontata con le caratteristiche e le esigenze del progetto che in tal modo diventa esso stesso un parametro di misura della professionalità.

La progettazione del sistema di classificazione del personale del settore ingegneria e servizi è stata quindi realizzata tenendo presenti queste caratteristiche operative che influenzano e condizionano i criteri classificatori, essendo lo scopo quello di realizzare una classificazione delle professionalità esistenti coerentemente alla specificità dell'organizzazione del lavoro.

Si sono quindi individuate quattro aree professionali comprendenti ognuna attività tra loro omogenee ed aventi al loro interno crescenti livelli di complessità che realizzano un «continuum» di crescita professionale dei previsti livelli professionali-retributivi.

Le aree sono definite dalle specifiche declaratorie mentre per l'individuazione dei livelli di crescita al loro interno il riferimento è costituito dai profili professionali esemplificativi.

I lavoratori vengono assegnati alle singole aree professionali confrontando l'attività che svolgono con le singole declaratorie.

All'interno di ciascuna area, il livello cui assegnare il singolo lavoratore viene individuato confrontando la professionalità espressa con quella indicata dai profili professionali previsti per ciascuna area; in assenza di profili specifici si utilizza il criterio dell'analogia con altri profili esistenti nel settore ingegneria e servizi.

È caratteristica peculiare di organizzazioni come la Snamprogetti che le professionalità che si incontrano nelle zone di confine fra le varie aree sono di peso professionale equivalente pur svolgendo attività diverse. Nel progetto classificatorio quindi si prevede un certo spazio in cui due aree sono fra di loro sovrapposte proprio per sottolineare l'equivalenza di peso professionale.

Solo fra la terza e la quarta area non c'è sovrapposizione dato che l'attività di una è sovraordinata rispetto all'altra.

Lo sviluppo professionale non si limita al percorso all'interno dell'area, ma avviene anche tra le aree stesse, fermo restando che ciò implica lo svolgimento di attività di peso professionale maggiore.

In particolare là dove si realizza una sovrapposizione di aree professionali il passaggio avviene a parità di parametro retributivo; l'eventuale utilizzo di un lavoratore nell'area di peso professionale minore può avvenire solo per comprovate ragioni tecnico-organizzative di necessità ed urgenza. Inoltre laddove non si verifica sovrapposizione ma contiguità di aree, il passaggio avviene con parametri retributivi diversi.

Le ipotesi più ricorrenti in quest'ultimo caso sono:

-quella di un lavoratore inquadrato nel livello Bs dell'area 2, che passa nel livello A dell'area 1 per svolgere mansioni di professione;

-quella di un lavoratore, proveniente dal livello B dell'area 2 che passa al livello Bs dell'area 1;

-quella di un lavoratore, che svolge semplici attività specialistiche, conseguentemente inquadrato nel livello E dell'area 3, che passa al livello D dell'area 2 avendo acquisito la necessaria professionalità.

Si precisa infine che quando viene utilizzata la metodologia di lavoro 13 a progetto emerge la necessità di una sostanziale modifica dei consueti criteri di misura della professionalità. Questa modifica deriva dal fatto che il progetto comporta che, per la sua esecuzione, concorrano non solo risorse a diverso valore professionale in funzione del ruolo svolto, ma anche risorse che, pur svolgendo, su progetti diversi, lo stesso ruolo abbiano differenti livelli professionali richiesti dalle peculiari caratteristiche del progetto. La discriminante della professionalità in questa condizione si ricava dalle caratteristiche del progetto e quindi dal diverso valore di professionalità che il progetto richiede anziché dalla specificità della professionalità del lavoratore.

Per quanto sopra ai fini dell'inquadramento dei lavoratori che operano a progetto si conviene di distinguere a titolo esemplificativo i seguenti tipi di progetto:

Progetti di tipo A

I progetti di tipo A sono caratterizzati da un elevato valore economico connesso al fattore rischio legato al cliente ed alle condizioni contrattuali imposte. Tali progetti sono inoltre caratterizzati da tempi di realizzazione contenuti, si svolgono in aree geografiche con criticità logistiche, infrastrutturali e con difficoltà di reperimento locale di risorse affidabili, con legislazioni locali articolate e complesse per quanto riguarda gli aspetti fiscali, valutari e di soggiorno per gli stranieri. Le tecnologie utilizzate sono innovative o particolarmente complesse.

Progetti di tipo B

I progetti di tipo B si caratterizzano per un più contenuto grado di complessità riscontrabile con riferimento agli stessi parametri indicati per i progetti di tipo A.

Si precisa inoltre che non è necessaria la contemporanea presenza di tutti i parametri distintivi; è invece significativa la combinazione di più parametri.

Alcuni parametri inoltre influenzano più direttamente alcune delle figure professionali che operano a progetto rispetto ad altre.

1a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, svolgono funzioni di guida, coordinamento e controllo di importanti attività, o unità organizzative o gruppi di lavoro aziendali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per l'elevato contenuto innovativo o per l'elevata specializzazione in materia di specifico e strategico interesse aziendale. Tale area prevede tre livelli professionali, i due più elevati costituiti da Quadri.

1 a livello 1

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo A, assicura la corretta realizzazione del progetto assegnato nella sua interezza, garantendo il rispetto di tempi, costi e qualità concordati, ed il corretto utilizzo

delle risorse e capacità di Società; assicura, in particolare, il coordinamento di apporti specialistici, presenti nelle diverse funzioni di Società e da reperire sui mercati, attraverso un processo continuo di pianificazione e controllo per orientare il progetto verso i risultati attesi; indirizza e mantiene i rapporti con il Cliente per gli aspetti che si riflettono nella gestione del contratto.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo A, assicura il corretto svolgimento dell'insieme delle attività in loco, direttamente o indirettamente connesse ai progetti, garantendo il rispetto di tempi, costi e qualità concordati ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società; assicura in particolare, la rispondenza dell'organizzazione locale alle esigenze del progetto, il coordinamento delle attività di supporto ai processi produttivi di costruzione e di avviamento degli impianti, la pianificazione e controllo delle attività locali mantenendo l'integrazione con le altre componenti organizzative del progetto.

Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo A, assicura il coordinamento delle attività di costruzione e montaggio, ed in taluni casi anche di altre attività in loco non rilevanti connesse ai progetti, garantendo il rispetto di tempi, costi e qualità concordati ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società; assicura in particolare, la gestione dei rapporti contrattuali con le imprese di costruzione e montaggio, le verifiche di adeguatezza ai programmi delle risorse dedicate alle attività produttive, evidenziando le variazioni non recuperabili nell'ambito del proprio sistema produttivo e proponendo possibili interventi correttivi.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento ed operando su progetti di tipo A, assicura il corretto sviluppo interdisciplinare dell'ingegneria finalizzata ad un progetto di base o alla costruzione, garantendo il rispetto di tempi, costi e qualità concordati, ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società; assicura in particolare, il coordinamento degli apporti specialistici tecnologici, ingegneristici e quando richiesto di approvvigionamento materiali, attraverso un processo continuo di pianificazione e controllo al fine di ottimizzare il progetto interdisciplinare nel suo complesso.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, assicura, lo sviluppo ed il miglioramento di metodologie e strumenti di lavoro di strategico interesse aziendale, che si caratterizzano per la elevata complessità dovuta ad elementi quali:-contenuto innovativo o creativo;-ampiezza dei processi di lavoro interessati, garantendo il corretto utilizzo delle risorse assegnate e la corretta esecuzione delle prestazioni a progetto quando richiesto.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, assicura, lo sviluppo di nuovi sistemi e tecnologie di elevato contenuto creativo o innovativo, il miglioramento di quelle esistenti, il costante aggiornamento del patrimonio di conoscenze scientifiche, tecnico-economiche su specifiche linee di prodotti o discipline di strategico interesse aziendale, da rendere disponibili per lo sviluppo degli affari e per la esecuzione dei progetti, garantendo il corretto utilizzo delle risorse assegnate.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, ed operando con piena autonomia in una determinata disciplina o all'interno di un progetto di ricerca, si caratterizza per alcuni dei seguenti aspetti:

- notevole capacità di analisi e di impostazione delle tematiche di ricerca, di sintesi dei risultati;
- elevata capacità di apporto innovativo;
- elevato contenuto delle pubblicazioni e dei brevetti;
- assicura una attività di sviluppo della cultura di base nel proprio

campo di specializzazione e partecipa al processo di diffusione ed interiorizzazione della stessa all'interno della Società; partecipa al processo decisionale relativo alle strategie innovative della Società ed alla scelta dei temi innovativi.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su commesse di offerta di tipo A, assicura lo sviluppo delle attività finalizzate all'acquisizione dei contratti di vendita, garantendo il rispetto degli obiettivi e vincoli definiti, ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società; assicura, in particolare, la individuazione degli apporti specialistici da attivare ed il loro grado di coinvolgimento per la definizione dell'offerta, la pianificazione del controllo delle attività per condurre l'iniziativa verso i risultati attesi.

Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, assicura, lo sviluppo di nuovi sistemi e tecnologie di elevato contenuto creativo o innovativo, il miglioramento di quelle esistenti, il costante aggiornamento del patrimonio di conoscenze tecniche su specifiche linee di prodotto o discipline di strategico interesse aziendale, da rendere disponibili per lo sviluppo degli affari e per la esecuzione dei progetti, garantendo il corretto utilizzo delle risorse assegnate e, quando richiesto, la corretta esecuzione delle prestazioni a progetto.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed avvalendosi di sistemi informativi avanzati, ed operando in campi quali quello dell'organizzazione industriale, assicura, il corretto sviluppo di un progetto formativo, garantendo il rispetto dei tempi, costi e qualità concordati, ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società.

1 a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo B, assicura la corretta esecuzione delle operazioni di preavviamento ed avviamento degli impianti costituenti un progetto, ed in taluni casi anche il coordinamento di altre attività in loco non rilevanti connesse al progetto, garantendo il rispetto dei tempi, costi e qualità concordati ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società; assicura in particolare, la definizione dei criteri di avviamento degli impianti, le verifiche di rispondenza delle opere realizzate ai requisiti funzionali, la pianificazione e controllo delle attività di preavviamento ed avviamento, mantenendo i rapporti con il Cliente per le problematiche connesse alla suddetta attività.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, assicura, lo sviluppo di metodologie e di tecniche di preventivazione, nell'ambito del coordinamento esercitato a livello di mercato/prodotto, nonché la elaborazione dei preventivi di costo relativi ad offerte garantendo il corretto utilizzo delle risorse assegnate.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello, ed operando con notevole autonomia, si caratterizza per alcuni dei seguenti aspetti:

- notevole capacità di analisi e di impostazione delle tematiche di ricerca, di sintesi dei risultati;

- notevole capacità di apporto innovativo;

- notevole contenuto delle pubblicazioni e/o di brevetti;

- coordina gruppi di ricercatori, anche impegnati su più progetti;

- effettua scelte nella impostazione e programmazione delle ricerche;

partecipa al processo decisionale relativo alle strategie innovative della Società ed alla scelta dei temi di innovazione.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato

livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo B, assicura il coordinamento delle attività di costruzione e montaggio, ed in taluni casi anche di altre attività in loco non rilevanti connesse ai progetti, garantendo il rispetto dei tempi, costi e qualità concordati ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società; assicura in particolare, la gestione dei rapporti contrattuali con le imprese di costruzione e montaggio, le veri fiche di adeguatezza ai programmi delle risorse dedicate alle attività produttive, evidenziando le variazioni non recuperabili nell'ambito del proprio sistema produttivo e proponendo possibili interventi correttivi.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo A, assicura la corretta realizzazione di studi, progetti specialistici di base o esecutivi, garantendo il rispetto di tempi, costi e qualità concordati, ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità messe a disposizione.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello e per la conoscenza di specifici processi e sistemi di lavoro, assicura la corretta realizzazione delle attività amministrative assegnate anche coordinando le risorse affidate.

1a livello 3

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo B, assicura il corretto sviluppo del progetto ingegneristico specialistico di processo o esecutivo e la sua rispondenza alle esigenze funzionali del progetto nel suo insieme, garantendo il rispetto di tempi, costi e qualità concordati, ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità della unità di appartenenza.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo B, assicura il coordinamento delle attività di approvvigionamento in tutte le loro fasi, garantendo il mantenimento degli impegni concordati ed il corretto utilizzo delle capacità della unità di appartenenza; assicura, in particolare, il coordinamento delle attività specialistiche di acquisto materiali e servizi, di expediting delle forniture, di ispezione e collaudo di materiali e apparecchiature, delle operazioni per il trasporto, finalizzandoli alle esigenze definite per il progetto.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di elevato livello e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, assicura lo sviluppo di progetti di sistemi informatici di elevata complessità per le componenti tecnologiche richieste e per la dimensione delle aree organizzative coinvolte, garantendo il rispetto dei tempi, costi e prestazioni concordate ed il corretto utilizzo delle risorse e capacità dell'unità di appartenenza; assicura, in particolare, l'assistenza agli utenti nell'esame dei fabbisogni e nella individuazione delle modalità di soddisfacimento, la definizione complessiva del sistema da realizzare con particolare considerazione alle variabili tecnologiche ed organizzative, la pianificazione ed il controllo delle attività di sviluppo, l'assistenza agli utenti per la messa in esercizio e l'addestramento all'uso del sistema realizzato; partecipa allo sviluppo delle metodologie e degli strumenti di lavoro di interesse dell'unità di competenza.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando su progetti di tipo B, ed in paesi che si caratterizzano per la notevole complessità della legislazione in particolare riferita ad aspetti valutari e fiscali, assicura la corretta gestione amministrativa e finanziaria, la formazione dei bilanci, il soddisfacimento degli adempimenti tributari, ed in taluni casi anche il

coordinamento di altre attività non rilevanti connesse al funzionamento della sede di lavoro, garantendo il corretto utilizzo delle risorse e capacità di Società.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di notevole livello, e per la conoscenza dei sistemi aziendali e del loro funzionamento, ed operando in campi quali quello dell'organizzazione industriale, della formazione professionale e dell'assistenza alla gestione impianti, assicura, sulla base di un programma prestabilito, il trasferimento delle tecnologie, la programmazione ed il coordinamento degli istruttori, la gestione delle strutture didattiche; nonché i risultati formativi conseguiti, la raccolta e analisi dei dati della formazione svolta, la redazione di rapporti periodici di attività

2a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche anche di notevole livello e per la conoscenza dei processi e sistemi di lavoro e nel quadro di indirizzi specifici definiti, svolgono funzioni caratterizzate dal contenuto specialistico, tecnico o commerciale o amministrativo, nonché dal contenuto innovativo teso al miglioramento, mantenimento delle conoscenze e degli strumenti di lavoro. Vi appartengono altresì i lavoratori che, già in possesso di una completa preparazione specialistica, svolgono semplici funzioni di coordinamento nell'ambito della loro disciplina. Tale area prevede 4 livelli professionali.

2a livello 1

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello e per la conoscenza dei prodotti e del mercato posseduta, svolge attività di supporto alla promozione delle vendite, quali ad esempio:

- preparazione della documentazione per la presentazione della Società;
- partecipazione alla qualificazione della Società.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello e per la conoscenza dei processi e sistemi di lavoro, provvede all'esame delle esigenze dell'utente svolgendo studi per definire l'opportunità e la convenienza di realizzare sistemi informatici sia di natura tecnico-scientifica che gestionale, che possono richiedere l'applicazione di metodi avanzati di analisi matematica; effettua valutazioni tecnico-economiche relative alle alternative di soddisfacimento delle esigenze dell'utente; definisce le specifiche funzionali di base del sistema e ne assicura il rispetto nella fase di realizzazione anche coordinando risorse nelle attività di verifica.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, e per la conoscenza di specifici processi e sistemi di lavoro, ed operando in campi quali quello dell'organizzazione industriale, della formazione professionale e dell'assistenza alla gestione impianti, assicura, nell'ambito della propria specializzazione, la conduzione di corsi, prevalentemente teorici che si svolgono in un'aula, officina, laboratorio di un Centro di formazione professionale o di stabilimento; nonché la conduzione di corsi, di materie e tecnologie di base, corsi di omogeneizzazione, per integrare ed uniformare i livelli di entrata degli allievi, utilizzando correttamente i sussidi didattici di più frequente e semplice utilizzazione ed in taluni casi da lui stesso progettati secondo le indicazioni metodologiche ricevute.

2a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza di specifici processi e strumenti di lavoro, assicura, nell'ambito del coordinamento esercitato a livello del

progetto specialistico, la definizione dei requisiti di sicurezza ed affidabilità degli impianti e l'effettuazione delle verifiche per accertare il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza ed affidabilità definiti.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza di specifici processi e sistemi di lavoro, ed operando nell'ambito del coordinamento esercitato a livello del progetto ingegneristico specialistico oppure a livello dello sviluppo delle metodologie o delle tecnologie, assicura l'esecuzione di attività di ingegneria specialistica o di studi specialistici che si caratterizzano per alcuni dei seguenti aspetti:

-notevole approfondimento disciplinare;

-ampiezza dei processi di lavoro interessati, garantendo il mantenimento degli impegni concordati.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza di specifici processi e sistemi di lavoro, sviluppa, nell'ambito di indirizzi definiti, strumenti di lavoro di interesse dell'unità di appartenenza.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza di specifici processi e sistemi di lavoro, svolge, nell'ambito di indirizzi definiti, le attività di ispezione e collaudo di materiali, che si caratterizzano per la elevata complessità dovuta ad elementi quali:

- modalità operative non usuali;

- tipologia di materiali o loro livello di qualità.

- Lavoratore che, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche di notevole livello, e per la conoscenza di specifici processi e sistemi di lavoro, ed operando anche su progetti, adotta tra i metodi e strumenti di pianificazione e controllo dei tempi e dei costi definiti, quelli più idonei alle esigenze dei progetti e ne assicura la corretta applicazione.

2a livello 3

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, e per la conoscenza di specifici processi e strumenti di lavoro, ed operando su progetti di tipo A, assicura, nell'ambito della gestione dei rapporti contrattuali con le imprese operanti in cantiere, il controllo dei lavori di costruzione e montaggio, finalizzato al rispetto degli obiettivi di produttività, qualità e costi definiti.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze pratiche e teoriche, e per la conoscenza di specifici processi e strumenti di lavoro, elabora, nell'ambito del coordinamento esercitato a livello della commessa d'offerta, preventivi di costo relativi ad offerte ricorrenti, ovvero parti di preventivo di costo relativo ad offerte che si caratterizzano per la complessità dello scopo del lavoro.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza di specifici processi e strumenti di lavoro, esegue/coordina le attività di preparazione delle proposte tecniche delle offerte, nell'ambito del coordinamento esercitato a livello della commessa d'offerta, che si caratterizzano per la complessità.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, ed operando con significativa autonomia si caratterizza per la rilevanza di alcuni dei seguenti aspetti:

-affidabilità dei risultati;

-capacità di comunicare esperienze e risultati;

-capacità di utilizzo e/o sviluppo di metodologie di lavoro, e svolge, sulla base di indirizzi generali definiti, attività sperimentali, quali:

-individuazione ed approntamento delle necessarie apparecchiature;

- esecuzione delle prove ed analisi;

- raccolta e prima elaborazione dei risultati.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi e strumenti di lavoro, assicura, nell'ambito di indirizzi definiti, l'amministrazione dei

rapporti contrattuali passivi nazionali ed esteri per la fornitura di materiali, prestazioni e servizi, provvedendo alle operazioni di controllo e pagamento delle fatture passive ed all'assolvimento dei relativi adempimenti contabili, fiscali e valutari.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, svolge attività di interpretariato in casi di particolare rilevanza, nonché attività di traduzioni, in o da lingue straniere, relative a testi e corrispondenza di natura tecnico-commerciale, che richiedono elevata conoscenza ed utilizzo di almeno due lingue straniere, e si caratterizzano per elevata complessità e qualità dei prodotti tradotti, anche derivante dalla elevata conoscenza di terminologie specifiche richieste.

- Lavoratore che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, e per la conoscenza di specifici processi e strumenti di lavoro, svolge sulla base di specifiche tecniche/funzionali di progetto le attività di sviluppo di sistemi informatici; provvede in particolare alla individuazione dei programmi in cui il sistema o una sua parte si articola, definendo le specifiche dei dati ed eseguendo le analisi di dettaglio; fornisce assistenza nella realizzazione dei programmi e coordina le attività di prova per accertare la validità dei programmi realizzati.

2a livello 4

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, ed operando su progetti di tipo B, e nell'ambito di procedure definite, assicura, la verifica quantitativa, la conservazione e la consegna dei materiali secondo i piani di costruzione e procedure definite e la evidenziazione delle non-conformità.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, svolge con autonomia, singole attività di progettazione di dettaglio sulla base di procedure e soluzioni di progetto definite.

- Lavoratore che in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, svolge con autonomia, nell'ambito di procedure definite, le attività di acquisto di beni e servizi.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, svolge con autonomia, nell'ambito di procedure definite, attività di sorveglianza del progresso delle forniture di materiali, ponendo in atto o proponendo le azioni più opportune per mantenere gli impegni di tempo concordati.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, esegue, nell'ambito di procedure definite, le operazioni di contabilizzazione dei fatti amministrativi di Società anche gestendo fasi dei programmi meccanografici di competenza, nonché analisi periodiche per accertare la regolarità delle scritture e la concordanza dei saldi.

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, provvede, con notevole autonomia, alla gestione operativa dei sistemi di elaborazione per assicurarne produttività e continuità di funzionamento anche svolgendo attività di supervisione della esecuzione dei programmi applicativi e del corretto svolgimento delle elaborazioni, e controllo del funzionamento complessivo delle macchine dialogando con i sistemi operativi ed intervenendo sugli stessi.

3a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni, procedure e processi di lavoro definiti ed in possesso di adeguata preparazione, esperienza, e conoscenze teoriche, svolgono attività ausiliarie. Vi appartengono altresì i lavoratori che, sul piano operativo, guidano e controllano gruppi di lavoratori ovvero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono adeguate capacità professionali specialistiche

corrispondenti per ampiezza ed importanza. Vi appartengono anche lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche, svolgono semplici attività specialistiche. Tale area prevede 3 livelli professionali.

3a livello 1

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, esegue, anche in turno, sulla base di procedure ed indirizzi definiti attività sperimentali particolarmente complesse, quali:
 - montaggi di apparecchiature, complesse;
 - manipolazione di prodotti chimici e catalizzatori richiedenti metodologie di lavoro sofisticate;
 - rilevazione di dati operativi ed interventi correttivi su modalità sperimentali;
 - messa a punto di metodologie analitiche semplici.

3a livello 2

- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolge, nell'ambito di procedure e istruzioni di base ricevute, e con autonomia esecutiva, attività di compilazione benestari bancari, certificati di origine dei materiali, ecc., connesse alla emissione di fatture attive.
- Lavoratore che, in possesso di esperienza e conoscenze teoriche adeguate, svolge nel quadro di istruzioni e di procedure definite, anche coordinando risorse, attività ausiliarie e di assistenza logistica a terzi ospiti della Società, che si caratterizzano per:
 - utilizzo di strumenti di lavoro con elevato grado di complessità;
 - conoscenza ed utilizzo di almeno due lingue straniere;
 - qualità dei servizi resi che richiedono un elevato grado di precisione, affidabilità e riservatezza.
- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolge sulla base delle procedure definite e istruzioni, alcune attività non complesse di controllo dei lavori di costruzione e montaggio quali:
 - contabilità lavori, collaudi in campo.
- Lavoratore che, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolge, sulla base di istruzioni ricevute, alcune delle seguenti attività non complesse, tipiche della gestione di un magazzino materiali di cantiere, quali: verifica quantitativa, conservazione, consegna dei materiali.

3a livello 3

- Lavoratore che, nel quadro di istruzioni e richieste di lavoro ricevute, esegue le operazioni di fotocopiatura e di riproduzione utilizzando macchine complesse intervenendo sulle possibili variabili delle macchine stesse.

4a AREA PROFESSIONALE

Declaratoria:

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che svolgono attività d'ordine nel quadro di istruzioni e prassi definite omero lavoratori che, nel piano operativo svolgono operazioni e lavori richiedenti normali capacità e conoscenze. Tale area prevede 2 livelli professionali.

4a livello 1

Fattorino.

4a livello 2

Le parti hanno concordato di non individuare al momento alcun profilo campione nell'area 4a livello 2.

Accordo del 29.4.1987

Classificazione del personale

Per il settore ingegneria e servizi si concorda che ai lavoratori che in fase di prima applicazione del nuovo sistema classificatorio restano inquadrati nei livelli H.G.F.B., verrà garantito rispettivamente un aumento mensile di L. 40.000, 45.000, 48.000, 83.130 integrando quanto derivante dall'aumento dei minimi con una attribuzione della differenza sotto forma di assegno ad personam.

Nota a verbale:

Il sistema di classificazione del personale del settore ingegneria e servizi, rispecchia la possibilità di sviluppo dal basso verso l'alto delle professionalità che si incontrano in Azienda.

È stato infatti realizzato un sistema di grandi aree professionali all'interno delle quali la crescita non avviene in funzione di gradini rigidamente predefiniti, ma con un «continuum» colto di volta in volta dai livelli professionali corrispondenti ai livelli retributivi, visti come pausa nella crescita destinata da un lato a consolidare i risultati acquisiti e dall'altro all'accumulo di nuove professionalità.

Di conseguenza il lavoratore può fin dal primo inserimento nell'area professionale, individuare la dinamica del suo sviluppo legata, ovviamente, allo svolgimento di mansioni che consentano l'acquisizione ed esplicitazione della necessaria professionalità Così come è descritta dal sistema dei profili professionali. È in funzione di questi concetti che sono stati individuati i valori retributivi delle aree e dei livelli in essi contenuti così come previsto nella seguente tabella settore Snamprogetti dell'accordo del 29.4.1987:

	Minimi	Indennità di funzione
1 -	1.180.000	105.000
	1.058.000	94.000
	982.500	
2 -	982.500	
	907.830	
	776.175	
	675.960	
3 -	675.960	
	589.500	
	510.900	
4 -	451.950	
	393.000	

Assegnazione a mansioni superiori

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni superiori rispetto a quelle el suo inquadramento deve essere corrisposto un compenso pari alla differenza tra la retribuzione globale (esclusi gli scatti di anzianità) e la retribuzione globale per il livello superiore con assorbimento, fino a concorrenza dell'eventuale assegno ad personam fruito per la differenza dei minimi e contingenza.

Ove l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di

1,5 mesi per il passaggio nell'ambito dell'area 4, in tutti gli altri casi le misure sono di 3 mesi ad esclusione dei passaggi di livello nell'ambito della 1a area per i quali la misura è pari a 6 mesi.

Qualora lo spostamento sia avvenuto per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto le misure sono rispettivamente di mesi 6 per i passaggi di livello fino a 2.4, 9 mesi per i passaggi di livello fino a 1.3, 12 mesi per i passaggi di livello oltre la 1.3.

In tutti i casi di passaggio di livello il lavoratore acquisirà il trattamento contrattuale relativo con assorbimento degli assegni ad personam eventualmente fruiti per la differenza dei minimi e della contingenza.

Nota a verbale

In deroga a quanto previsto dal presente articolo le normative non si applicano nei confronti dei lavoratori cui l'Azienda ha comunicato di essere in addestramento. In tal caso l'Azienda verificherà con la R.S.U. l'iter addestrativo e la probabile durata dello stesso e i risultati dell'addestramento.

Preavviso di licenziamento e dimissioni

Nessuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvi i casi previsti dell'art. 77.

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

Anzianità	Livelli			
	4.2	4.1/3.3	3.2/2.4	2.3 in poi
fino a 2 anni	2 sett.	1 m.	3 m.	4 m.
3-5 anni	1 m.	1 m.	3 m.	4 m.
6-10 anni	3 m.	3 m.	4 m.	5 m.
11-15 anni	4 m.	4 m.	5 m.	6 m.
oltre i 15 anni	5 m.	5 m.	6 m.	8 m.

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

ALLEGATI

Parte Prima

ALL. 1 - Mensa
Contributo malattia
Politiche sociali
Attività sociali
Dichiarazione delle parti
Lettera Asap (art. 54 Ccnl 30.7.1979)
Lettera Asap (Quote premio polizze vita)
Lettera Asap (Fondo sociale-Polizza vita)

Parte Seconda

ALL. 2 - Accordo integrativo (dal Ccnl 22.4.83)
- Accordo sul comma 13 art. 40 (Orario di lavoro)
ALL. 3 - Fasen
ALL. 4 - Sistemazione assegni ad personam (Accordo di rinnovo Ccnl 30.7.1979)
ALL. 5 - Lettera tra le parti
ALL. 6 - Leggi e decreti richiamati nel presente contratto ~ "
ALL. 7 - Legge 10.4.1991, n. 125
(Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro)

ALL. 8 - Statuto dei diritti dei lavoratori (Legge 20.5.1970, n. 300)
ALL. 9 - Legge 13.5.1985, n. 190
(Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi) "
ALL.10 - Legge 5.11.1968, n. 1115
(Estensione, in favore dei lavoratori, degli interventi della Cassa integrazione guadagni, della gestione della assicurazione contro la disoccupazione e della Cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati).
- Legge 20.5.1975, n. 164
(Prowedimenti per la garanzia del salario)
- Legge 12.8.1977, n. 675
(Prowedimenti per il coordinamento della politica industriale, la ristrutturazione, la riconversione e lo sviluppo del settore)
- Legge 23.4.1981, n. 155
(Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni per i trattamenti di disoccupazione e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica)
ALL.11 - Conclusione vertenza Eni 16.2.1978

Parte Terza

ALL.12 - Accordi per i trasferimenti collettivi
17.2.1965 (da Ccnl 1.4.1973 - Petrolieri - All. X) "
26.2.1965 (da Ccnl 1.4.1973 - Metanieri - All. IX) "
ALL.13 - Accordo particolare sui trasferimenti 27.7.1967
(da Ccnl 1.4.1973 - Petrolieri All. X) e 1.8.1967 (da Ccnl 1.4.1973-
Metanieri All. IX)
ALL.14 - Accordo sui trasferimenti individuali 15.9.1970
(da Ccnl 1.4.1973 - Petrolieri All. X e Ccnl 1.4.1973 - Metanieri All. IX)
ALL.15 - Lettera la Asap sui trasferimenti individuali
ALL.16 - Ferie Etilatori (da Ccnl Petrolieri 1.4.1973 - art. 32) "

Parte Quarta

ALL.17 - Procedura per i trasferimenti collettivi
(da Ccnl 1.7.1974 - All. X)
ALL.18 - Lettera alla Asap sui trasferimenti individuali
(da Ccnl 1.7.1974 All. XVII)
ALL.19 - Lettera alla Asap su borsisti e periodo di prova
(da Ccnl 1.7.1974 - All. XVII)
ALL.20 - Ferie lavoratori addetti ai controlli radiografici
(da Ccnl 1.7.1974 - art. 31)
ALL.21 - Trattamenti particolari per il personale di cantiere "
ALL.22 - Condizioni di miglior favore
(da Ccnl 1.7.1974 - All. IV)
ALL.23 - Lettera alla Asap su invio in missione dei lavoratori
(da Ccnl 1.7.1974 - All. XVII)

Parte Quinta

ALL.24 - Rinvio alla contrattazione aziendale
ALL.25 - Accordi sul rinnovo del sistema di classificazione nel settore Energia
ALL.26- Legge 23.7.1991, n. 223 (Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro)

Parte Sesta

ALL.27 - Accordo per l'istituzione del Comitato Aziendale Europeo dei

lavoratori del Gruppo Eni

ALL.28 - Codice di comportamento del Gruppo Eni

ALL.29 - Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

ALL.30 - Accordo interconfederale del 31 gennaio 1995 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL su contratti di formazione e lavoro

ALL.31 - Verbale di accordo (Art. 25, L. 223/91)

ALL.32 - Lettera al Ministero del Lavoro - Art. 25, L. 223/91 "

ALL.33 - Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (23 luglio 1993)

2 2 2 2 pppp