

**ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO ENERGIA E PETROLIO 14.03.2002**

ASIEP

[Handwritten signature]

FILCEM/CGIL

[Handwritten signature]

FEMCA/CISL

[Handwritten signature]

UILCEM/UIL

[Handwritten signature]

Roma,

30/3/2006

In coerenza con l'obiettivo di rendere più agevole ed immediata la lettura, si è provveduto, ove possibile, a definire, contestualmente al rinnovo, la stesura completa dei testi contrattuali.

RELAZIONI INDUSTRIALI , FORMAZIONE , HSE

Le esperienze maturate tra le Parti nella pratica del modello partecipativo di relazioni industriali e i risultati conseguiti nel quadriennio 2002-2005, in particolare nell'ambito della bilateralità relativa a tematiche strategiche quali la salute, la sicurezza, l'ambiente e la formazione, consentono di progredire ulteriormente anche sul piano della strumentazione contrattuale ricercando una migliore definizione e integrazione delle competenze degli organismi bilaterali.

Le Parti sulla base della positiva esperienza dell'Osservatorio nazionale salute-sicurezza-ambiente che, nato il 31 gennaio 2001, ha saputo trasferire nel CCNL del settore energia e petrolio innovazioni significative di valenza europea, ha realizzato due Conferenze nazionali, ha promosso numerosi incontri territoriali ed ha redatto Linee Guida di sicura eccellenza nazionale sulla Formazione RLSA-RSPP e sui Sistemi di gestione integrata Salute-Sicurezza-Ambiente che dovranno essere rafforzate.

Visti i risultati ottenuti, che si riflettono anche nel trend positivo di continua diminuzione degli infortuni rilevato dagli istituti pubblici competenti in materia, le Parti ritengono che si debba continuare nella logica del miglioramento continuo rafforzando le figure di RLSA e RSPP, monitorando con maggiore attenzione il lavoro in appalto e sperimentando modalità di comunicazione con il territorio che unitamente al ricorso alle certificazioni consolidino le politiche dello sviluppo sostenibile adottate dalle aziende.

Le Parti sono inoltre convinte che si debba valorizzare il lavoro svolto sul tema della formazione continua, a cui il CCNL 14.3.2002 aveva dedicato attenzione metodologica, prevedendo la costituzione di un Comitato Bilaterale per la formazione del settore energia e petrolio. E' da questo ambito che prese il via la rilevazione delle prassi di formazione continua delle aziende e la redazione di un Rapporto sulla formazione di settore che facilitò nel 2004 la partecipazione delle stesse al primo Avviso di finanziamento di Fondimpresa di un Programma di formazione a valenza settoriale-territoriale.

In questa esperienza la bilateralità si è positivamente espressa con la costituzione della Cabina di regia che, durante l'intero anno 2005 con sedute mensili, ha seguito e monitorato lo svolgimento del Piano di formazione finanziato in attesa del varo definitivo da parte di Fondimpresa del regime ordinario dello 0,30 %.

Le Parti sono consapevoli di aver costruito nel recente quadriennio una parte importante di buone relazioni industriali che oggi esigono di legarsi strettamente con gli aspetti strategici delle politiche industriali energetiche e del mercato del lavoro.



1



Per cogliere questo obiettivo si ritiene utile integrare il sistema relazionale dei diversi organismi paritetici istituiti dal CCNL 14.3.2002, dando all'Osservatorio nazionale di settore un nuovo assetto operativo, con la costituzione di quattro commissioni paritetiche permanenti:

1. Politiche industriali energetiche (investimenti, sviluppo, ricerca)
2. Politiche del lavoro
3. Salute-sicurezza-ambiente
4. Formazione

Le Parti considerano questa scelta l'evoluzione dell'Osservatorio nazionale HSE e del Comitato bilaterale per la formazione del settore energia e petrolio, le cui funzioni vengono trasferite alle commissioni competenti del più autorevole organismo della bilateralità: l'Osservatorio nazionale di settore.

È infatti in questo ambito che annualmente e, eccezionalmente su richiesta di una delle parti, si svolgerà una riunione a commissioni unificate che potrà tracciare lo scenario industriale energetico, l'andamento occupazionale, le politiche per la formazione e gli interventi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente. In questa occasione si procederà alla calendarizzazione del programma di incontri aziendali secondo quanto previsto nel testo contrattuale, anche con riferimento a tematiche di carattere territoriale.

In particolare, per quanto riguarda la Commissione sulle Politiche industriali energetiche, le Parti si attiveranno affinché questa articolazione dell'Osservatorio Nazionale di settore possa trovare una collocazione istituzionale più funzionale e autorevole nell'ambito del Ministero delle Attività Produttive (MAP), anche nell'intento di facilitare il monitoraggio di tematiche a valenza territoriale.



Nuovo testo contrattuale

Parte I

A. RELAZIONI INDUSTRIALI

- a. Premessa
- b. Osservatorio
- c. Assetti contrattuali (Contrattazione aziendale)
- j. Versamento dei contributi sindacali

Parte I

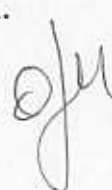
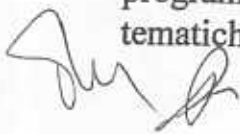
A. RELAZIONI INDUSTRIALI

a. PREMESSA

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

A tal fine le Parti si impegnano a rafforzare il processo informativo preventivo, con l'obiettivo di adottare strumenti condivisi di tutela dei lavoratori.

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



Nuovo testo contrattuale

b. OSSERVATORIO

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

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

L'attività dell'OSSERVATORIO ~~potrà articolarsi~~ *si articola nelle seguenti Commissioni paritetiche permanenti, composte da n. 12 membri (6 di parte sindacale e 6 di parte datoriale):*

- 1) *Politiche industriali energetiche*
- 2) *Politiche del lavoro*
- 3) *Salute - sicurezza - ambiente*
- 4) *Formazione*

che affronteranno temi specifici di comune interesse *eventualmente anche* avvalendosi di esperti esterni.

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

~~Per quanto riguarda le problematiche attinenti la sicurezza, la salute e l'ambiente si fa riferimento agli articoli specifici del CCNL e al Protocollo ASIIEP-FILCEA/FEMCA/UILCEM del 31 gennaio 2001 (vedi ALLEGATI).~~

~~L'Osservatorio si riunirà annualmente a Commissioni unificate e eccezionalmente su richiesta di una delle parti per esaminare~~

~~Nell'ambito dell'OSSERVATORIO l'ASIIEP fornirà alle OO.SS., firmatarie del presente accordo di rinnovo contrattuale, annualmente a titolo di informazione~~



Nuovo testo contrattuale

nazionale il quadro economico e industriale del settore energia e petrolio, e la relativa evoluzione occupazionale, gli impegni nel campo della formazione e nelle politiche di tutela della salute, sicurezza e ambiente. In questa occasione si procederà alla calendarizzazione del programma di incontri aziendali, secondo quanto di seguito previsto, anche con riferimento a tematiche di carattere territoriale.

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

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

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

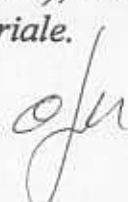
Gli incontri sopradetti avranno carattere di informazione e di consultazione sulle strategie aziendali in un quadro di trasparenza e di relazioni industriali positive.

Le politiche partecipative si sviluppano sui temi sopraindicati anche nei Comparti e nelle Grandi Unità Produttive *attraverso il confronto tra dove si confronteranno le Direzioni aziendali e con le RSU assistite dai Sindacati Territoriali, dedicando attenzione alle tematiche complessive della sicurezza sia per quanto riguarda le attività gestite direttamente che quelle affidate in appalto e subappalto.*

Nota a verbale

Commissione Politiche Industriali Energetiche

Le Parti si attiveranno affinché questa articolazione dell'Osservatorio nazionale di settore possa trovare una collocazione istituzionale più funzionale e autorevole nell'ambito del Ministero della Attività Produttive (MAP), anche nell'intento di facilitare il monitoraggio di tematiche a valenza territoriale.



Nuovo testo contrattuale

ASSETTI CONTRATTUALI

CONTRATTO NAZIONALE (Invariato)

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

Detta contrattazione ha la funzione di negoziare *quanto espressamente demandato dal CCNL e precisamente:*

Art. 38 - Premio di Produttività/Premio di Partecipazione

Art. 39 - Indennità di trasporto

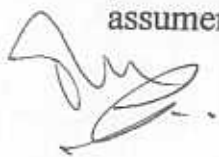
Art. 40 - Indennità di reperibilità

Art. 41 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere

Art. 43 - Trasferte

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

Sono soggetti della contrattazione aziendale le RSU (costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993) e le OO.SS. competenti. Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte dai soggetti individuati al precedente comma e presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, se inviate successivamente, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Nuovo testo contrattuale

j. VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'Azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, *mediante delegazione di pagamento*, l'importo del contributo associativo su delega.

All'Azienda verrà consegnata delega individuale da ritenersi con validità annuale debitamente sottoscritta dal lavoratore.

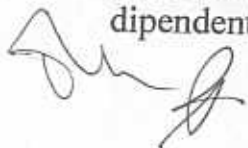
Tale delega si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta da parte dell'interessato da comunicare *entro il 30 novembre almeno 30 giorni prima della normale scadenza, che e* sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo ~~nonché della percentuale~~ dello 0,90% da calcolare sul minimo tabellare in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. ~~a decorrere dall'1.1.2003.~~

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. Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Su base semestrale le aziende invieranno alle Organizzazioni Sindacali l'elenco dei dipendenti, suddiviso per unità lavorative, ai quali effettuano le trattenute sindacali.



Nuovo testo contrattuale

B. FORMAZIONE

FORMAZIONE E BILATERALITA'

La formazione è considerata dalle parti elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane e per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua attitudine al cambiamento.

La formazione si conferma inoltre il principale strumento finalizzato all'evoluzione delle competenze professionali, a rispondere e a prevenire situazioni di possibile precarietà professionale e occupazionale e al potenziamento dell'occupabilità di tutti i lavoratori.

Nello stesso tempo la formazione deve saper rispondere all'aspettativa di una migliore qualità della vita lavorativa soprattutto nell'ambito della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente al fine di sviluppare un benessere collettivo nell'ambito dell'intera organizzazione del lavoro.

A tale fine verranno promossi piani formativi integrati che affrontino contestualmente i temi connessi al potenziamento del sistema professionale e quelli connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori e della salvaguardia dell'ambiente, nonché alla Responsabilità Sociale delle imprese.

La formazione sarà di contenuto adeguato ad affrontare temi quali: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

Le parti ritengono che si debba riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore energia e petrolio.

Questa scelta appare coerente con il nuovo assetto istituzionale della formazione continua che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali.

Le aziende associate all'ASIEP hanno aderito a Fondimpresa, fondo paritetico costituito da Confindustria e da CGIL - CISL - UIL, e hanno ottenuto un finanziamento sui fondi di start-up in attesa di partecipare alla fase a regime dello 0,30.



Nuovo testo contrattuale

Il progetto formativo finanziato è stato condiviso con il sindacato di categoria con il quale l'ASIEP ha sottoscritto appropriati accordi nazionali che hanno previsto inoltre l'istituzione di una Cabina di regia, gruppo di lavoro paritetico costituito da rappresentanti delle imprese e dei sindacati, a cui è stato assegnato il compito di valutazione, di approvazione e di monitoraggio dei Piani presentati a Fondimpresa.

Da questo nuovo quadro le parti vogliono implementare i contenuti della bilateralità nell'ambito della formazione continua prevedendone procedure e percorsi legati specificatamente all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

A questo riguardo la formazione entra a pieno titolo nei processi informativi previsti nella prima parte del CCNL dedicata alle Relazioni industriali e concordano di istituire una specifica Commissione per la Formazione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore.

E' infatti in questo organismo non negoziale e paritetico che le parti possono svolgere un'analisi sistematica delle politiche industriali delle imprese petrolifere e delle grandi linee di tendenza dell'intero settore energetico e sono in grado di indicare le conseguenze delle sfide del mercato sull'organizzazione del lavoro e di riflesso sulle politiche da adottare verso le risorse umane.

La formazione deve occupare un posto significativo in questo processo conoscitivo e di partecipazione del sindacato alle strategie d'impresa e deve essere condivisa dalle parti nelle sue diverse fasi.

A tale scopo la Commissione potrà avvalersi di un gruppo di lavoro paritetico quale strumento operativo per l'elaborazione di proposte e la gestione dei piani formativi nazionali, aziendali e interaziendali attraverso la valutazione dei bisogni formativi, degli obiettivi e delle priorità, la programmazione delle attività, il monitoraggio quali/quantitativo e la verifica dei risultati formativi.

Le Parti si impegnano ad implementare la bilateralità in questo processo della formazione con l'obiettivo di sviluppare una concertazione tra le imprese e il sindacato, finalizzata ad una comune visione delle esigenze aziendali e delle aspettative dei lavoratori.

Al fine di dare massimo impulso alla bilateralità, per la formazione finanziata sia continua che in materia di salute sicurezza e ambiente, verranno stipulati i necessari accordi di attuazione (delle linee guida, dei piani formativi nazionali, aziendali e interaziendali) con le RSU e le Strutture Sindacali territoriali definendo



Nuovo testo contrattuale

i programmi e i criteri di partecipazione e prestando particolare attenzione al raggiungimento dei risultati attesi.

Le aziende incentiveranno la partecipazione dei lavoratori ai corsi, con particolare attenzione alle pari opportunità formative, favorendo in tal modo l'incremento delle motivazioni personali e l'arricchimento della conoscenza e del patrimonio professionale individuale e aziendale.

Il sistema relazionale della formazione si articolerà su tre livelli:

1. il livello di settore che viene identificato nella Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore la quale si riunirà due volte all'anno e in ogni occasione ritenuta utile dalle parti con il compito della programmazione strategica in materia di formazione continua

2. il livello d'azienda che coincide con gli incontri annuali che le singole imprese svolgono con i sindacati nazionali e/o territoriali per l'illustrazione dei risultati economici. In questa occasione le parti dedicheranno una specifica sessione dell'incontro alla formazione continua e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

3. il livello di unità produttiva che è quello relativo agli incontri tra Direzioni aziendali e RSU le quali dovranno, oltre che recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati dalle parti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, renderli coerenti con le proprie realtà produttive ed esprimere bisogni specifici che dovranno essere recepiti nella programmazione formativa aziendale e di settore, nonché stipulare i relativi accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.



Nuovo testo contrattuale

C. SALUTE-SICUREZZA-AMBIENTE

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

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

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

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

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

Nell'ambito della necessità riconosciuta dalle Parti di semplificare il numero degli organismi paritetici, i compiti dell'Osservatorio, previsto dal Protocollo del 31 marzo 2001, vengono trasferiti alla nuova Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore. ~~il compito prioritario di facilitare il~~ perseguimento di queste politiche, ~~la diffusione e il monitoraggio delle buone~~ pratiche, ~~e la formulazione di posizioni congiuntamente determinate ai diversi~~ livelli e nelle diverse sedi istituzionali nell'intento di tutelare i siti produttivi e la relativa occupazione.

a. Il Sistema Relazionale Salute- Sicurezza-Ambiente

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



Nuovo testo contrattuale

Il sistema relazionale salute - sicurezza - ambiente si articola a livello nazionale nella Commissione apposita dell'Osservatorio nazionale di settore e a livello aziendale nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/RSU.

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

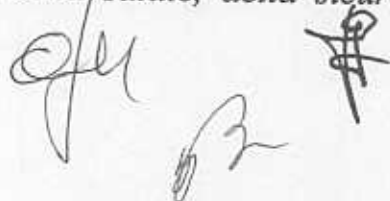
~~La Commissione inoltre potrà supportare~~ *supporta* le Direzioni aziendali, i RSPP e i RLSA ~~nella sperimentazione di promuovere iniziative congiunte concordate volte a diffondere la cultura della sicurezza e della tutela ambientale nei territori nell'intento di realizzare rapporti trasparenti con le istituzioni e con le comunità locali sulla comunicazione e sulla relazione con il territorio (istituzioni, enti, associazioni, cittadini) nel rispetto dei ruoli autonomi dei sindacati e delle aziende.~~

Al fine di realizzare obiettivi condivisi in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente il sistema relazionale è orientato all'implementazione delle esperienze dei sistemi di gestione integrata attraverso la valorizzazione dei rapporti con le strutture dei RLSA e delle RSU che *devono poter svolgere concretamente il proprio ruolo non solo nell'ambito organizzativo aziendale ma anche nei processi di comunicazione con l'esterno.*

A questo riguardo l'integrazione delle competenze di salute-sicurezza-ambiente del RLSA comporta soluzioni organizzative aziendali che consentano una maggiore efficacia nelle comunicazioni intercorrenti tra RLSA e RSPP/ASPP, dotando queste funzioni di adeguati mandati che consentano risposte concrete ai problemi emergenti.

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

Nell'intento di diffondere la cultura della prevenzione, con il coinvolgimento di tutti i lavoratori, le Parti concordano di realizzare annualmente un'iniziativa congiunta nell'ambito aziendale sulle tematiche della salute, della sicurezza e dell'ambiente.



Nuovo testo contrattuale

La Commissione nazionale salute-sicurezza-ambiente promuoverà Conferenze nazionali, interregionali e/o regionali delle RLSA, unitamente ai responsabili aziendali per i servizi di prevenzione e di sicurezza (RSPP), per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere ed implementare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e in materia di salute, sicurezza ed ambiente per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende del settore

b. Sviluppo Sostenibile: Definizione Delle Strategie Ambientali

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

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

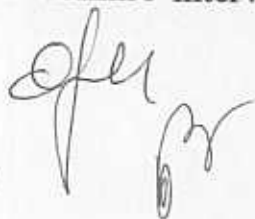

In questo quadro le aziende si impegnano ad utilizzare e a sviluppare in maniera volontaria il modello per la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) salute - sicurezza - ambiente redatto dall'Osservatorio nazionale nel gennaio 2004 adattandolo alle proprie specificità organizzative e produttive, rispondenti ai requisiti indicati nella norma internazionale ISO 14001, EMAS, GRI (Global Reporting Initiative), Responsible Care od altri sistemi equivalenti.

Le parti confermano il ruolo importante delle certificazioni, già esplicitato nel Protocollo del 31 gennaio 2001, in particolare per assicurare l'allineamento dei sistemi di gestione, non solo alle prescrizioni normative ma anche alle migliori pratiche internazionali. Le aziende intensificheranno il ricorso alle certificazioni secondo lo standard ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001, e di numerosi altri tipi equivalenti (es. OIMS). eventuale certificazione/registrazione, attraverso organismi esterni accreditati, manterrà il carattere di volontarietà aziendale anche in realzione ai necessari strumenti pubblici di incentivazione.

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

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



13  

Nuovo testo contrattuale

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

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

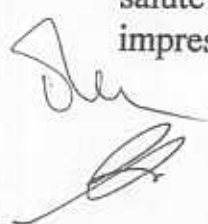
I RLSA e la RSU sono tenuti alla riservatezza circa i dati per i quali l'Azienda ne faccia richiesta.

Impresa territorio

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

c. Sicurezza nelle Manutenzioni e negli Appalti

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



Nuovo testo contrattuale

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

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

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

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

La Commissione dell'Osservatorio nazionale di settore definirà specifiche Linee Guida per facilitare l'adozione da parte delle aziende di procedure coerenti con il precedente punto e *renderà più efficace lo strumento della Banca Dati Infortunistica per monitorare in particolare l'ambito critico del lavoro in appalto. Nelle stesse Linee Guida il riferimento a incidenti e infortuni ripetuti costituirà criterio di valutazione e di qualificazione delle aziende.*

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

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

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

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



Nuovo testo contrattuale

d. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA)

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

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

La nuova figura di RLSA resta quella già definita dal CCNL 14.3.2002.

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore proseguirà il lavoro già avviato di ~~ha assunto quali~~ priorità attuazione di processi di informazione, di formazione e di partecipazione di tutti i lavoratori in materia di salute, sicurezza ed ambiente, di programmazione della formazione congiunta dei RLSA e di attivazione dell'erogazione della formazione di 64 ore globali, sulla base dei moduli formativi di salute, sicurezza ed ambiente indicati dalle parti definiti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale nella Linea Guida per la formazione RLSA 2006-2009.

La formazione del RLSA verrà completata con l'erogazione di un ulteriore modulo aziendale di aggiornamento di 8-16 ore anno per la durata del mandato privilegiando le tematiche ambientali.

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore disporrà di una Banca dati per l'anagrafe dei RLSA di tutte le Aziende del settore sulla base della quale potrà programmare e monitorare i processi formativi di base e gli aggiornamenti.

L'Osservatorio convocherà annualmente

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore provvederà alla definizione di apposite linee guida per una condivisa interpretazione:

- *del rischio chimico moderato come introdotto dal comma 2 dell'articolo 72-quinquies D.Lgs. 626/94, facendo riferimento a quanto indicato dal legislatore europeo*
- *dell'utilizzo delle sostanze cancerogene o sospette cancerogene, in particolare relativamente all'applicazione della Direttiva 2004/73 CEE (all.1/B)*

Nella predisposizione della Linea Guida sopradetta la Commissione si avvarrà di adeguate competenze tecniche e legali che saranno individuate di comune accordo tra le Parti.



Nuovo testo contrattuale

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

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

Il monte ore a disposizione del RLSA è di 40 50 ore anno, oltre a quelle già previste per le RSU.

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

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

Nota a verbale

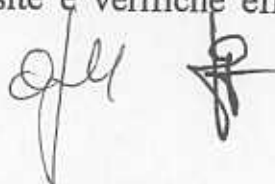
Le Parti convengono che per le società ENI/Divisione Agip, SNAM e SAIPEM, stante la loro articolazione sul territorio, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sarà individuato all'interno dell'istanza elettiva delle RSU (distretto, cantiere o zona) come previsto dagli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

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

- è consultato e formula osservazioni sulla designazione *del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- presenta proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee alla tutela della salute dei lavoratori;
- *ha il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, previa informazione, eventualmente accompagnato dal RSPP e/o dal Medico invitato;*
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, direttamente da questi o eventualmente tramite l'azienda;
- partecipa e formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle Autorità competenti;



17

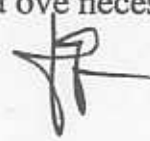


Nuovo testo contrattuale

- è consultato e *coinvolto in un processo di partecipazione alla formulazione del documento di valutazione del rischio elaborato dal datore di lavoro* ai sensi delle normative vigenti, al programma di attuazione e alla verifica degli interventi di miglioramento;
- è consultato sul programma di formazione e di informazione dei lavoratori per gli aspetti di sua competenza;
- può formulare osservazioni e proposte in merito a nuove procedure di lavoro e alla revisione di quelle esistenti;
- analizza e valuta i risultati dei monitoraggi ambientali;
- riceve informazioni sulle analisi degli infortuni, sulle statistiche e sugli indici di riferimento;
- è consultato quando l'azienda decida di procedere alla certificazione dei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza delle proprie attività;
- è consultato sulle attività di prevenzione incendi e pronto soccorso nonché sui piani di emergenza, sulle attrezzature di sicurezza, sui sistemi di allarme e sui mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento;
- riceve in via preventiva informazioni sui rischi eventualmente derivanti dall'introduzione di nuove sostanze nel ciclo produttivo nonché dall'utilizzo di nuove tecnologie; a dette informazioni saranno allegate le relative acquisizioni scientifiche verificate a livello nazionale o internazionale;
- riceve informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- avverte il responsabile del Servizio prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività anche per le opere o i servizi conferiti in appalto;
- è informato tempestivamente sui casi di infortuni gravi e sull'insorgenza di malattie professionali;
- è informato dal medico competente sull'adozione degli indicatori utilizzati per il monitoraggio della salute;
- è informato, ove vi siano lavoratori assegnati all'estero, sul monitoraggio dei rischi biologici derivanti dalle patologie connesse alla vita nei Paesi esteri che richiedono particolari vaccinazioni.

Somministrazione di lavoro — ~~Fornitura di lavoro interinale~~

Per lavoratori che prestano attività *con contratto di somministrazione di lavoro interinale*, prima dell'accesso nei luoghi di lavoro, viene prevista l'informazione sui rischi e la formazione sulla tutela della salute e della sicurezza ove necessario.



18



Nuovo testo contrattuale

L'eventuale necessità di un programma di sorveglianza sanitaria sarà oggetto di chiarimento tra le Parti previa verifica con l'Agenzia fornitrice.

Controlli sanitari

L'Azienda si impegna a verificare il curriculum del medico competente per accertarsi che abbia conseguito la specializzazione in medicina del lavoro o titolo equipollente o in alternativa abbia sostenuto esami di medicina del lavoro o un master specifico.

L'Azienda in presenza di rischi lavorativi che richiedono, a norma di legge, la sorveglianza sanitaria, sottopone i lavoratori interessati a visite preventive e periodiche a cura del medico competente.

Al termine degli accertamenti sanitari, il medico esprime giudizi di idoneità specifica alla mansione: il lavoratore che non ne condivide le conclusioni può opporre ricorso all'Organo di Vigilanza territorialmente competente.

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

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

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

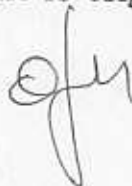
Per garantire sistematicità e tempestività delle indagini sanitarie, sia quelle programmate che quelle che si rendessero di volta in volta necessarie, le stesse sono effettuate da strutture sanitarie costituite all'interno dell'azienda, ove esistenti.

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

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

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

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



Nuovo testo contrattuale

Strumenti informativi

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

Per una più efficace e rapida informazione, dove le condizioni lo permettano ed in particolare per comunicazioni con la Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore (programmazione della formazione, aggiornamenti, scambio di informazioni nell'ambito delle strategie predisposte dall'Osservatorio...) si rende disponibile al RLSA l'accesso a strumenti informatici compresa la possibilità di utilizzo di Internet e della posta elettronica nell'ambito dei codici di comportamento che saranno varati dalle singole aziende.

Documento di valutazione dei rischi/Registro dei dati ambientali

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

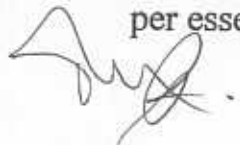
I risultati saranno allegati al documento di valutazione dei rischi, istituito ed aggiornato secondo quanto previsto dal Dlgs. 626/94. *Le sintesi dei risultati stessi saranno inoltre rese accessibili a tutti i lavoratori.*

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

Dati biostatistici

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

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



Nuovo testo contrattuale

Registro degli infortuni e delle malattie professionali

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

Elenco dei valori limite di soglia: TLV

L'elenco dei TLV, che è aggiornato annualmente mediante CD, sarà, il primo anno di vigenza del CCNL, allegato in forma cartacea al testo del contratto stesso.

Cartella sanitaria e di rischio

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

In particolare:

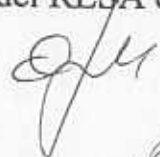
- i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici;
- i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali, nonché quelli forniti dal lavoratore relativamente alle malattie ed agli infortuni non professionali;
- i dati relativi alle patologie afferenti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

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

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

Scheda sicurezza sostanze e preparati

Nel caso vengano utilizzati nel ciclo lavorativo preparati pericolosi come definiti dalla normativa vigente, sono messe a disposizione del RLSA e dei lavoratori le



Nuovo testo contrattuale

relative schede di sicurezza predisposte dai fornitori dei preparati e contenenti indicazioni circa le caratteristiche e la pericolosità dei prodotti, le modalità di manipolazione e stoccaggio nonché elementi di primo soccorso in conformità con le disposizioni vigenti.

Registri degli esposti

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

Scheda di impianto

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

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

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

Videoterminali e radiazioni ionizzanti

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

e. Abiti da lavoro



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

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

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

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

L'Azienda fornisce tali indumenti in uso gratuito.

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

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

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



Nuovo testo contrattuale

E. PARI OPPORTUNITA'

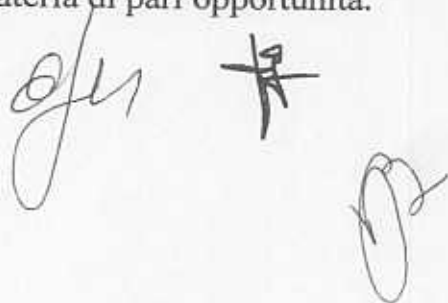
Nel rispetto delle disposizioni contenute nella Legge 9.12.1977 n. 903, relativa alla parità uomo-donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte alla Legge n. 125/1991 sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della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

Le tematiche suddette troveranno una collocazione sistematica nella Commissione Politiche del Lavoro dell'Osservatorio Nazionale di Settore, che per la trattazione dei temi afferenti le Pari opportunità si avvarrà anche della partecipazione di 3 componenti con competenza specifica.

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

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

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



Nuovo testo contrattuale

MOBBING

Le parti assumono l'impegno di definire, anche attraverso la costituzione di commissioni paritetiche, linee guide specifiche volte a concordare un codice di comportamento finalizzato alla prevenzione del mobbing



Le Parti intendono agevolare la creazione di un efficace strumento per l'inserimento al lavoro, utilizzando tutte le possibilità previste dal CCNL che rendono possibile il ricorso ad interventi ed a conseguenti elementi di flessibilità, al fine di cogliere tutte le opportunità utili per l'occupabilità dei lavoratori, dirette a favorire la stabilità del rapporto di lavoro. Si ravvisa in particolare nelle tipologie contrattuali dell'apprendistato professionalizzante e del contratto di inserimento gli strumenti più idonei a disciplinare l'ingresso al lavoro dei giovani anche attraverso una formazione effettiva e strutturata.

A tale scopo a livello aziendale saranno realizzati incontri per monitorare utilizzo e tipologie dei rapporti di lavoro e le conseguenti conferme dei lavoratori interessati, distinti per settore e qualifica.

