

Il 23 marzo 2010 a Roma,

tra

Confindustria Energia

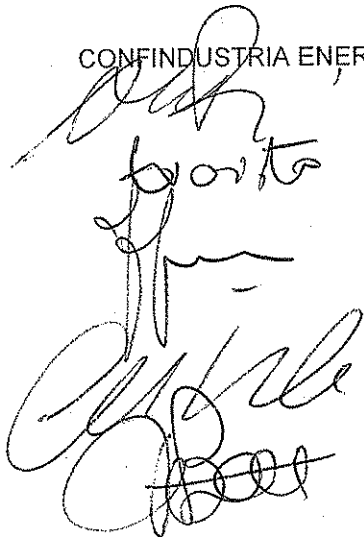
e

le Organizzazioni Sindacali Filcem – CGIL, Femca – CISL, Uilcem - UIL

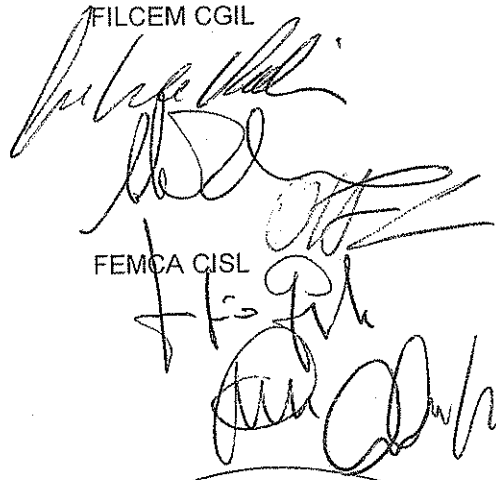
è stata stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio  
30 marzo 2006.

La riserva verrà sciolta entro il 23 aprile 2010.

CONFINDUSTRIA ENERGIA

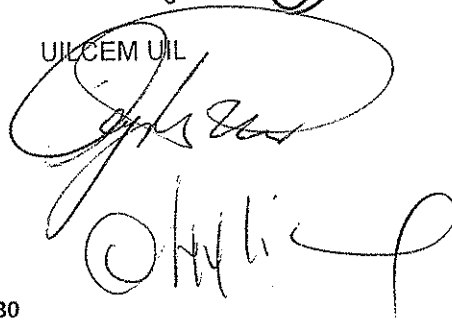


FILCEM CGIL



FEMCA CISL

UILCEM UIL


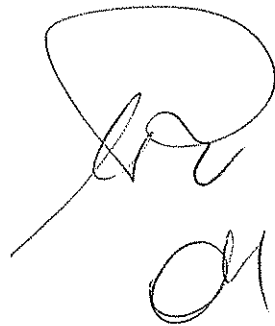
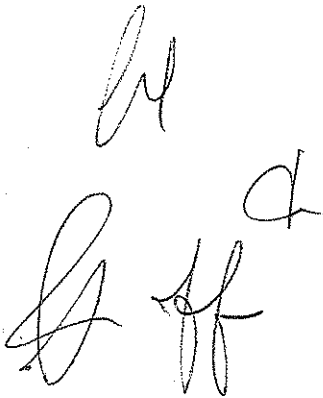
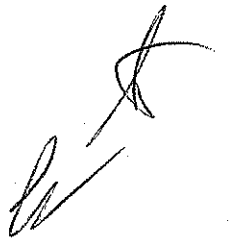



## INTRODUZIONE

Le parti convengono di rinnovare il CCNL Energia e Petrolio in una prospettiva di allargamento del perimetro contrattuale. Per l'ambiziosità del progetto e la complessità della sua costruzione si conviene di modificare alcune sezioni del contratto e di programmare la negoziazione di quelle che richiedono approfondimenti tecnici e momenti di sperimentazione, secondo un percorso strutturato e scansionato temporalmente. Le Parti del CCNL 30 marzo 2006 non modificate dal presente accordo restano vigenti.

Si conviene pertanto:

- di operare il rinnovo del CCNL provvedendo ad apportare le modifiche:
  - alla parte I nelle sezioni A (Relazioni industriali), B (Formazione), C (Salute, Sicurezza, Ambiente);
  - alla parte VII (Previdenza integrativa);
  - alla parte VIII (Assistenza sanitaria integrativa);
  - alla durata e decorrenza;
  - alla parte economica;
  
- di programmare successivi momenti negoziali finalizzati alla costruzione progressiva del CCNL Energia.



## PARTE I

### SEZIONE 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.

#### LE RELAZIONI INDUSTRIALI PARTECIPATIVE

Il settore dell'energia e petrolio dispone di un patrimonio di esperienze maturate anche in ambito europeo e può offrire alle singole realtà soluzioni rispondenti alle diverse specificità. E' però sul piano concreto della contrattazione collettiva che si misura la qualità delle relazioni industriali. Il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio è caratterizzato da eventi di particolare importanza:

- la grave crisi economica e produttiva del Paese che si riflette nel settore della raffinazione e del downstream petrolifero in genere;
- l'integrazione dell'industria del gas che attualmente è disciplinata in parte nel CCNL Energia e Petrolio e in parte nel CCNL Gas-Acqua.

Tali condizioni pongono alle parti il problema di avviare un percorso di ampliamento del perimetro contrattuale:

#### IL CCNL ENERGIA E PETROLIO

Il mondo dell'energia è attraversato da tempo da una serie di profondi processi quali la liberalizzazione e privatizzazione dei servizi, l'internazionalizzazione dei mercati, la progressiva integrazione tra i vari business e consistenti riassetti societari.

In una tale cornice, la gestione dei rapporti di lavoro diventa sempre più critica in presenza di una molteplicità di CCNL che rende problematica la transizione delle risorse da un business ad un altro all'interno della stessa azienda o tra aziende diverse. La costruzione di un contratto unico per il comparto energia appare una scelta strategica di ampio respiro che tende a risolvere le criticità gestionali, a ridurre il numero dei CCNL, a semplificare il processo e i tempi di negoziazione.

In tale contesto, le parti si pongono l'obiettivo di costruire un contratto unico per i settori di riferimento. Tale contratto collettivo che andrà esteso anche ai servizi idrici ed è la naturale prosecuzione della storica aggregazione contrattuale dei settori gas e acqua, primo embrione di un contratto dei servizi a rete.

Le parti si pongono l'obiettivo di costruire un contratto di settore fondato sulle seguenti linee:

- elaborare soluzioni in grado di agevolare l'integrazione tra i vari settori, in considerazione della forte presenza nel comparto energia delle aziende multi-business;
- differenziare i settori in ragione della specificità dei business;
- aggregare in un unico settore i business del gas (rigassificazione, stoccaggio, trasporto, distribuzione) in un'unica area "Industria del gas";
- razionalizzare il welfare contrattuale con la previsione di un accorpamento dei diversi fondi.

#### b. OSSERVATORIO

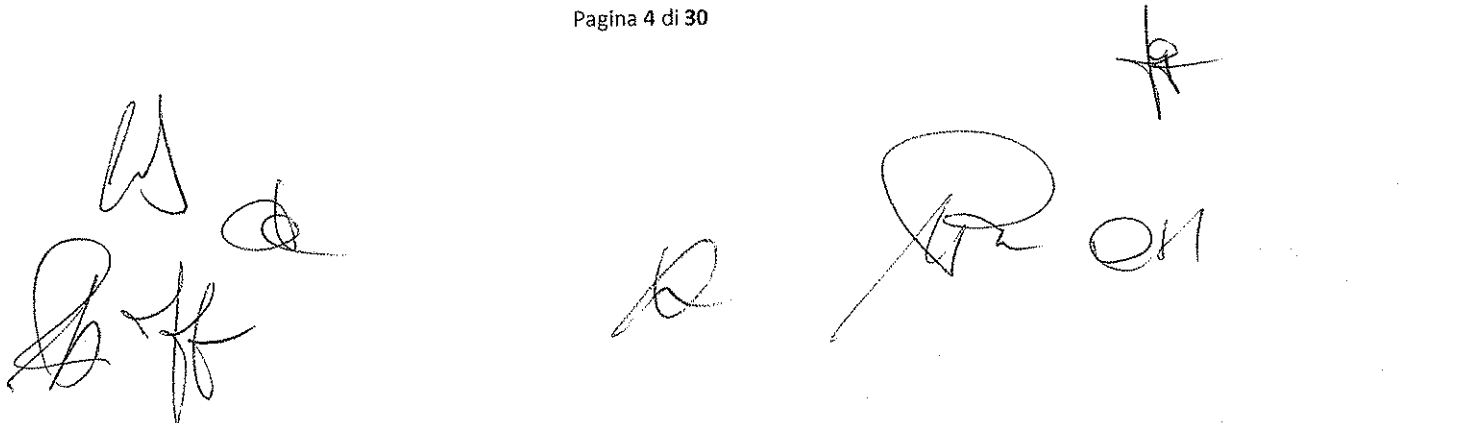
Le Parti, in coerenza con quanto espresso in premessa, convengono di costituire un OSSERVATORIO NAZIONALE DI SETTORE congiunto e paritetico composto da 12 membri (6 di parte sindacale e 6 di parte datoriale). Ferme restando le autonomie e le responsabilità dei sindacati e degli imprenditori, le Parti 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 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 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. L'Osservatorio si riunirà annualmente a Commissioni unificate e eccezionalmente su richiesta di una delle parti per esaminare 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, 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 le Direzioni aziendali e 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 dello Sviluppo Economico, anche nell'intento di facilitare il monitoraggio di tematiche a valenza territoriale.

### c. ASSETTI CONTRATTUALI

Le Parti convengono di adottare il modello contrattuale che prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica ed un secondo livello di contrattazione aziendale con vigenza triennale, ~~il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore energia e petrolio e sul livello aziendale, la cui configurazione viene specificata dal Contratto nazionale,~~

~~in coerenza con il Protocollo 23 luglio 1993 e con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.~~  
I due livelli contrattuali devono essere distinti nelle materie, nella loro funzione e non possono essere ripetitivi.

### CONTRATTAZIONE NAZIONALE

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

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

Il livello nazionale contratto collettivo nazionale di lavoro regola le seguenti materie:

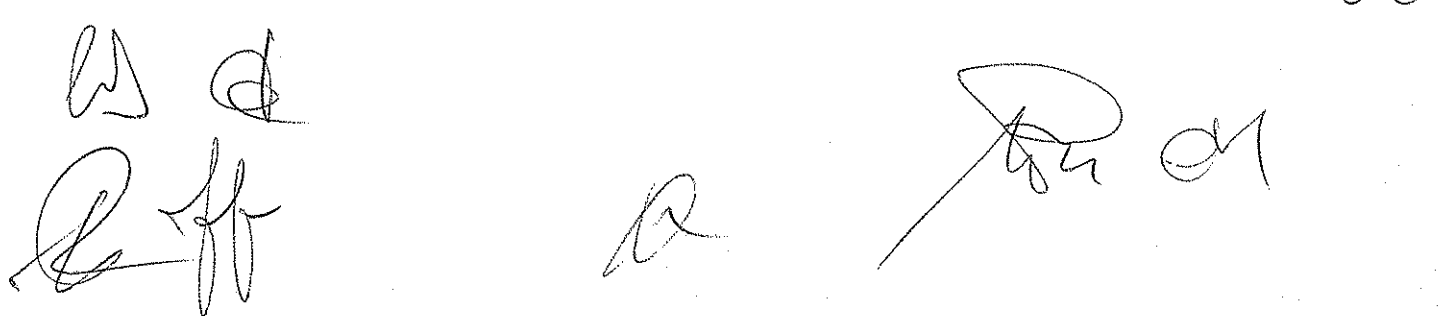
- relazioni industriali
- elementi retributivi
- sistema classificatorio - orario di lavoro
- tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente
- norme di regolamentazione del rapporto di lavoro
- recepimento normative nazionali ed europee
- diritti sindacali

Le proposte per il rinnovo del CCNL e per il rinnovo biennale della parte economica saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se inviata successivamente, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23.7.1993.

#### CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e non potrà avere per oggetto materie già definite nel Contratto Nazionale. Detta contrattazione ha la funzione di negoziare quanto espressamente demandato dal CCNL e precisamente: Sezione C della Parte I Salute-Sicurezza-Ambiente; 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; art. 44 - Altri trattamenti.

Gli accordi aziendali hanno una durata triennale quadriennale e saranno rinnovati evitando di avere una sovrapposizione dei cicli negoziali. Sono soggetti della contrattazione aziendale le R.S.U. (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.



e. ASSEMBLEA

Omissis

Per lo svolgimento delle riunioni in orario di lavoro, è previsto il limite di 12 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, secondo la regolamentazione seguente: di norma la convocazione dovrà essere unitaria e riguardare la generalità dell'unità produttiva.

Tali riunioni dovranno svolgersi, di norma, nel periodo terminale e iniziale dell'orario giornaliero, previa intesa tra la direzione dell'unità produttiva e la RSU, anche per garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia delle attrezzature e dei prodotti.

Nell'ambito del limite suddetto di 12 ore annue, pertanto, l'assemblea non unitaria e non riguardante la generalità dei lavoratori può essere indetta dalla singola organizzazione sindacale entro il limite di 4 ore.

Omissis

## I. CONSOLIDAMENTO AREA CONTRATTUALE

- Società Snam Rete Gas

~~Il nuovo ruolo assegnato alla Società ha comportato una completa definizione degli assetti gestionali. La Snam Rete Gas riafferma, tuttavia, che anche nel nuovo assetto e nella nuova vocazione industriale considera un valore fondamentale l'appartenenza all'area contrattuale dell'energia e del petrolio. Ciò nella consapevolezza che affrontare le problematiche in un contesto privo di condizionamenti rappresenta un presupposto per l'individuazione di soluzioni rese necessarie dai nuovi assetti organizzativi e dalla esigenza fondamentale di assicurare servizi al massimo grado di sicurezza, efficienza ed economicità all'utenza finale.~~

## SEZIONE B. FORMAZIONE

### FORMAZIONE E BILATERALITA'

La formazione è considerata dalle parti elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, 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, alla valorizzazione professionale dei lavoratori, 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 le parti proporranno verranno promessi 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, a Fondimpresa.

La Commissione Paritetica Formazione approfondirà la normativa in merito al libretto formativo del lavoratore.

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.

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 in tale contesto, le parti vogliono intendono implementare valorizzare la 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. Le Parti concordano di istituire una specifica Commissione per la Formazione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore.

Sulla base del patrimonio di positive esperienze acquisito e con la finalità di rendere più efficace il rapporto partecipativo si conviene che la Commissione Nazionale Paritetica Formazione (6 membri di parte datoriale e 6 di parte sindacale) assuma il compito di approfondire i contenuti della formazione. Una delle iniziative possibili riguarda la progettazione di un corso sulle opportunità offerte da Fondimpresa.

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 a implementare e valorizzare 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 R.S.U. e le Strutture Sindacali territoriali definendo 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 R.S.U. 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.

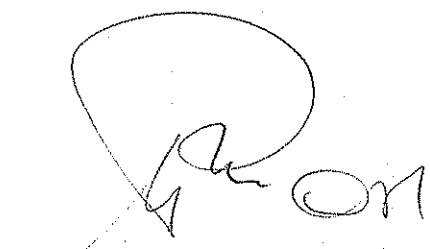
#### Formazione congiunta dell'Energia

Le Parti convengono di proseguire l'esperienza in tema di formazione congiunta rendendo sistematica la formazione centrata su "Economia dell'Energia e Relazioni Industriali" e di programmare un nuovo ciclo di seminari con oggetto "La negoziazione della produttività" da progettare entro giugno 2010, con l'obiettivo di realizzare anche su questo aspetto un salto di qualità nell'avanzamento del modello partecipativo.

#### SEZIONE 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 D.Lgs. 334/99, pur avendo consolidato esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente, intende potenziare soluzioni tecniche e organizzative sempre più orientate al



miglioramento continuo e alla sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e della qualità dei prodotti.

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 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, previsti dal Protocollo del 31 marzo 2001, vengono trasferiti alla nuova Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore.~~

Il sistema relazionale attuato con l'esperienza della Commissione Nazionale Paritetica nel corso delle due precedenti vigenze contrattuali ha consentito la sperimentazione operativa e la successiva diffusione di pratiche d'eccellenza, quali le linee di indirizzo per il Sistema di Gestione Integrato Salute-Sicurezza-Ambiente Aziende Energia (accordo 28 giugno 2007, tra Inail, Asiep, Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil). Tale iniziativa tripolare si realizza con visite in siti industriali.

Sulla base del patrimonio di positive esperienze e di pratiche consolidate si conviene di attribuire alla Commissione Nazionale Paritetica Salute-Sicurezza-Ambiente (6 membri di parte datoriale e 6 di parte sindacale) il compito di approfondimento delle tematiche Salute-Sicurezza-Ambiente.

#### 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.

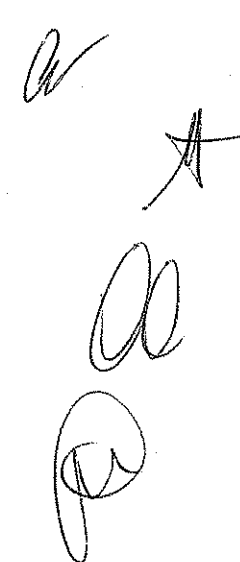
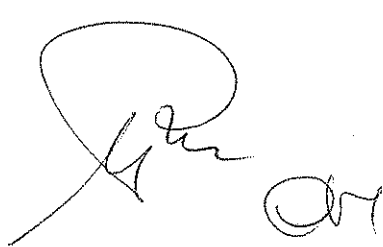
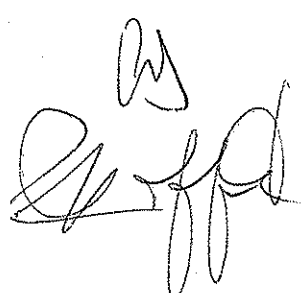
Il sistema relazionale salute-sicurezza-ambiente si articola a livello nazionale nella Commissione apposita dell'Osservatorio nazionale di settore e, a livello aziendale, nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/R.S.U.

La Commissione salute-sicurezza-ambiente dell'Osservatorio nazionale di settore 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 supporta le Direzioni aziendali, i RSPP e i RLSA nella sperimentazione di iniziative concordate 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 R.S.U. 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 dei 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.

La Commissione nazionale salute-sicurezza-ambiente promuoverà Conferenze nazionali, interregionali e/o regionali per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere ed implementare valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende del settore.

Nel triennio 2010-2012, particolare attenzione sarà dedicata alle tematiche ambientali. La Commissione Salute, Sicurezza, Ambiente, congiuntamente con la Commissione Formazione e con INAIL, elaborerà iniziative informative e formative per la diffusione delle linee di indirizzo SGI-AE.

#### 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 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.

Le parti confermano il ruolo importante delle certificazioni, già explicitato 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).

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 R.S.U. saranno attivati confronti annuali che avranno l'obiettivo di definire interventi condivisi mirati al miglioramento ambientale.

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

- le politiche ed i programmi relativi all'applicazione dei sistemi di gestione 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 rivolti 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 R.S.U. 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.

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

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 R.S.U.

Il tema della sicurezza per le attività appaltate negli impianti industriali rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi. Si affida alla suddetta Commissione Nazionale Paritetica Salute-Sicurezza-Ambiente il compito di formulare, entro il mese di maggio 2010, proposte che consentano di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente con il rispetto delle responsabilità e prerogative degli altri soggetti coinvolti, anche attraverso la squalifica delle aziende appaltatrici che presentano gravi e ripetuti incidenti.

Si conviene inoltre di sviluppare iniziative locali per la diffusione della cultura della sicurezza attraverso scambi di informazioni e la divulgazione delle migliori pratiche con la partecipazione attiva di Inail, aziende del settore, aziende terze, organizzazioni sindacali e datoriali.

#### 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 n. 81/2008 e successive modifiche D.Lgs. 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.

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 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 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 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. 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. 526/94, facendo riferimento a quanto indicato dal legislatore europeo; regolamentato dalla legislazione vigente;
- dell'utilizzo delle sostanze cancerogene o sospette cancerogene, in particolare relativamente all'applicazione della Direttiva 2004/73 CEE (all. 1/B).

Nella predisposizione delle Linee Guida sopradette la Commissione si avvarrà di adeguate competenze tecniche e legali che saranno individuate di comune accordo tra le Parti.

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

- 1 rappresentante da 16 a 50 400-dipendenti;
- 2 rappresentanti da 51 a 100;
- 3 rappresentanti da 101 a 300;
- 4 rappresentanti da 301 a 600;
- 5 rappresentanti da 601 a 1000;

6 rappresentanti oltre 1000 dipendenti.

Il monte ore a disposizione del RLSA è di 50 ore anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U.

L'agibilità del RLSA verrà implementata sarà ampliata 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.~~

omissis

**Divieto assunzione bevande alcoliche e superalcoliche in attività lavorative a rischio elevato di infortunio**

(Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi)

Nella logica condivisa di dedicare il massimo impegno alla tutela della salute e dell'incolumità delle persone e la salvaguardia degli impianti le Parti convengono sull'opportunità che la Commissione paritetica Salute-Sicurezza-Ambiente proceda a proporre entro aprile 2010 apposite linee guida.

#### 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 D.Lgs. n. 81/2008 626/04. 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.

omissis

#### 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/R.S.U. 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 è aggiornato annualmente mediante supporto informatico.

omissis

#### Organismi paritetici

Con riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 per quanto attiene alle attribuzioni di funzioni agli organismi bilaterali, si ritiene che il tema meriti un approfondimento anche in considerazione della possibilità che si possa sviluppare in una logica più ampia che riguardi l'intero settore energia. In relazione a quanto sopra, la Commissione Paritetica Salute-Sicurezza-Ambiente formulerà una proposta in tempi brevi che consenta di valutare i possibili sviluppi.

#### QUADRO NORMATIVO

Le Parti condividono la necessità di rendere il CCNL Energia e Petrolio un agile strumento di lavoro che eviti ridondanze dovute all'inclusione di normative di legge e di aggiornarlo nelle materie delegate dalla legislazione. Si conviene, pertanto, di demandare ad una Commissione "Quadro normativo" la realizzazione di tale obiettivo da completare entro ottobre 2010.

## PARTE II

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

omissis

Dopo l'art. 9 - Protocollo di relazioni industriali sulla valutazione della professionalità (Accordo sindacale nazionale del 3.07.2007)

#### Sistema di relazione

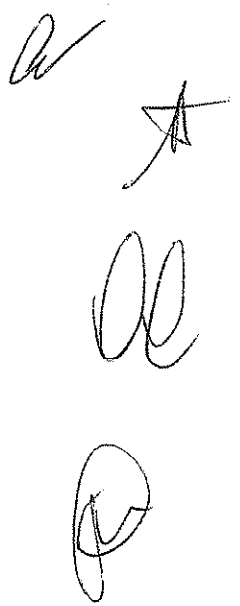
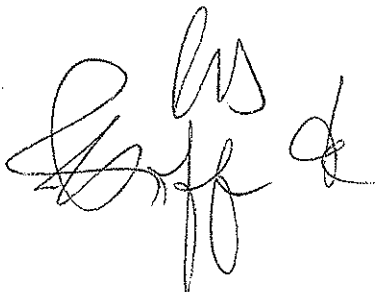
Al fine di assicurare un costante flusso informativo sull'andamento complessivo del piano classificatorio di settore e sviluppare momenti informativi di informazione e confronto le parti convengono sul seguente percorso relazionale:

#### Livello nazionale

Premesso che la Commissione Paritetica "Valutazione della professionalità" costituisce un riferimento costante sull'applicazione e sulle tematiche riguardanti il sistema classificatorio, nell'ambito dell'incontro annuale dell'Osservatorio nazionale di settore verrà dedicata una sessione specifica riepilogativa, riguardante l'andamento applicativo del sistema classificatorio, con riferimenti quali/quantitativi.

#### Livello aziendale

Nell'ambito degli incontri annuali, previsti dal sistema relazione contrattuale, riguardante le Aziende Capogruppo e/o le loro aree di business, che si svolgeranno con le OO.SS: nazionali e territoriali di categoria, verrà dedicata una sessione specifica, una volta l'anno, sull'andamento del sistema classificatorio con riferimenti quali/quantitativi.



## Livello unità produttiva

A livello territoriale verranno forniti dalle aziende, alle RSU e OO.SS. territoriali, in un apposito incontro da tenersi con cadenza annuale, riferimenti quali/quantitativi riguardanti il personale delle singole unità produttive. In tale occasione, su richiesta delle RSU, saranno oggetto di confronto le metodologie valutative applicate e i loro riflessi sull'apprezzamento dei lavoratori.

## La comunicazione

Le parti convengono sulla necessità di un adeguato livello di conoscenza del sistema classificatorio che si può ottenere solo con uno strutturato processo di comunicazione. Conseguentemente ritengono di esprimere le seguenti linee guida:

rendere edotto il neo assunto delle peculiarità del sistema classificatorio, sia tramite la evidenziazione della parte contrattuale ad esso dedicata, sia ricorrendo alla "Guida all'apprezzamento del CREA" aggiornata da Asiep e Organizzazioni Sindacali;

rendere edotti i responsabili di linea sulle modalità dell'apprezzamento dell'apporto individuale del lavoratore e della metodologia da usare nella comunicazione dell'apprezzamento stesso attraverso ai relativa scheda;

rendere edotte le rappresentanze sindacali dei lavoratori, sia a livello territoriale che locale sulla metodologia di apprezzamento e di comunicazione dello stesso.

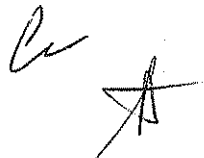
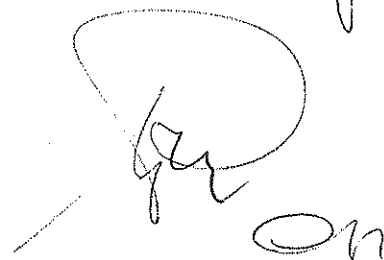
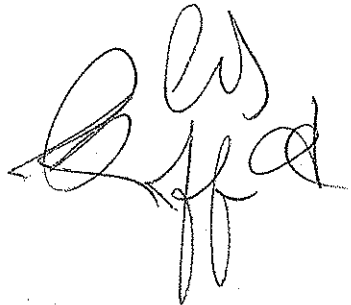
Allo scopo di favorire quanto sopra riportato, la Commissione Paritetica di valutazione della professionalità conviene sulla opportunità di procedere ad un aggiornamento della "Guida all'apprezzamento del CREA" ed alla successiva diffusione, nonché, in accordo con la Commissione Paritetica Formazione, progettare iniziative di formazione congiunta rivolta sia ai responsabili di linea che alle rappresentanze sindacali locali e territoriali, per aumentare la conoscenza del sistema classificatorio nei suoi elementi basilari.

Con il presente protocollo le parti ritengono di aver fornito al sistema una procedura di riferimento per il modello relazionale che prevede anche un percorso successivo caratterizzato da momenti formativi.

Ciò dovrà permettere di cogliere appieno nel tempo gli aspetti peculiari del piano classificatorio che lo caratterizzano rispetto ad altri già esistenti, quali:

- la possibilità di evoluzione salariale prevista all'interno di ciascuna categoria;
- la varietà di modelli negli inquadramenti professionali concreti all'interno delle imprese;
- la possibilità di mutamento di lavoro all'interno di ruoli professionalmente equivalenti;
- minore frammentazione nella suddivisione e nell'identità professionale dei lavoratori;

elementi tutti che conferiscono attualità al piano classificatorio e ampie possibilità di confronto tra le parti sullo stesso.





DOCUMENTO (Accordo di Rinnovo CCNL 30.3.2006)

La valutazione della professionalità (Inquadramento e C.R.E.A.)

Per la prima volta in un Contratto Collettivo, anziché il tradizionale apprezzamento di inquadramento delle posizioni professionali, si è costruito un sistema per l'apprezzamento dell'apporto del singolo lavoratore.

A distanza di cinque anni è quindi fortemente sentita la necessità di un'analisi critica che consenta di operare le necessarie messe a punto, nel convincimento che la scelta fondamentale, rimasta tutt'ora un'esperienza unica, è valida e che l'identificazione delle difficoltà incontrate rappresenterà un ulteriore stimolo per proseguire e migliorare.

L'esigenza che si ravvisa è quella di disporre di dati significativi, che consentano di andare oltre le sensazioni soggettive, sulla portata complessiva del fenomeno.

Altro punto fondamentale è rappresentato dall'aspetto relazionale. Mentre c'è consapevolezza e consenso sul fatto che i meccanismi relazionali tra aziende e sindacati dei tradizionali sistemi classificatori non sono più funzionali al nuovo sistema, ancora non si è consolidata un'esperienza diffusa di relazioni adeguate ad un sistema diverso e più complesso.

Infine è precisa volontà delle parti, affrontare l'intero processo con il chiaro obiettivo di avanzare ulteriormente nella valorizzazione dell'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore, accresciuto anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi.

Sulla base di questa premessa si concorda il seguente programma:

- 1) viene costituita una Commissione paritetica composta da n. 18 elementi che avrà la responsabilità di realizzare i punti successivi;
- 2) entro il mese di Maggio 2006 si definirà una procedura standard per il modello relazionale.

Tale elaborazione dovrà realizzare due obiettivi:

- a) fornire un riferimento per il miglioramento del flusso relazionale, che liberamente le parti svilupperanno a livello aziendale;
- b) disporre di dati omogenei che, una volta consolidati, consentiranno di disporre del quadro complessivo della situazione.

Il tempo per lo svolgimento ordinato del processo a livello aziendale, il consolidamento dei dati, la messa a punto e le necessarie verifiche, va ragionevolmente stimato in 6-8 mesi.

Il rapporto sarà pertanto disponibile per il 1° gennaio 2007.

3) Nel frattempo, e non appena definita la procedura standard relazionale cui al punto precedente, la commissione affronterà un altro tema cruciale del progetto:

"La differenza tra gli elementi C e R ed i livelli all'interno delle categorie dei tradizionali impianti classificatori".

Anche prima dei risultati dell'indagine sistematica alcune considerazioni possono però essere anticipate:

- la necessità di una svolta culturale rispetto ad un sistema consolidato e diffuso;
- le inevitabili difficoltà connesse al fatto di dover conciliare continuità col vecchio sistema (vedi aggancio automatico) con una forte innovazione; difficoltà che, pur attenuate da una applicazione graduale, non sono ancora completamente assorbite e superate.

La Commissione avrà pertanto il compito di:

- riesaminare criticamente l'impianto esistente, anche nella sua formulazione letterale, per rimuovere da subito involontari accostamenti tra le definizioni dei fattori C e R e l'inquadramento nelle categorie;
- formulare ipotesi e definire progetti tipo per favorire la corretta informazione ed il massimo livello di condivisione tra tutti gli attori del sistema: lavoratori, strutture sindacali e dirigenza aziendale;
- analizzare declaratorie e ruoli.

4) Nel gennaio del 2007, sulla base delle risultanze scaturite dalle azioni previste ai punti precedenti, si procederà a formulare un documento di sintesi per consentire alle parti stipulanti di definire entro marzo 2007 gli adeguamenti realizzabili anche 6 mesi prima del rinnovo intermedio del CCNL previsto per il 1.1.2008.

5) Le risultanze del lavoro svolto andranno integrate con l'obiettivo, già condiviso dalle parti, di modificare la distribuzione dei pesi tra i fattori oggettivi (C e R) e quelli soggettivi (E e A). Nel convincimento che in un progetto che mette al centro l'apprezzamento del lavoratore, la naturale evoluzione sia rappresentata dall'ulteriore spostamento, a favore degli elementi soggettivi, della valorizzazione del livello complessivo del C.R.E.A. e del suo collegamento al livello salariale.

Particolare attenzione sarà dedicata al fatto che lo sviluppo del progetto comporti momenti certi di scambi informativi e di condivisione degli obiettivi. A tal proposito si ravvisa l'opportunità che durante il percorso indicato ci sia una prima fase di confronto a livello locale con le R.S.U. per validare e condividere la procedura definita prima di procedere alla raccolta dei dati. Processo analogo sarà seguito per un esame congiunto delle risultanze delle singole unità produttive prima del consolidamento dei dati a livello nazionale.

Le due occasioni mirate di incontro tra le parti sono inoltre funzionali ad un miglioramento del livello di comprensione e condivisione dell'evoluzione applicativa del sistema, finalizzato a contribuire in maniera sinergica allo sviluppo dell'impresa e del livello professionale dei lavoratori.

ART. 3 – Contratto di lavoro a tempo determinato e attività di cantiere e di commessa nei settori di ingegneria, servizi, montaggio e perforazione

omissis

Da " I limiti del rapporto ... a attività di cantiere e di commessa" (pag. 45) eliminato.

omissis

ART. 4 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato (eliminato)

Art. 4 - Limiti numerici temporali ai contratti a tempo determinato e di lavoro somministrato a tempo determinato

Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, attività di cantiere e di commessa acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4 bis del D. Lgs. N. 368/2001 e successive modificazioni.

In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del D. Lgs. N. 368/2001 e dall'art. 20, comma 4, del D. Lgs. N. 276/2003, il numero dei lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro a tempo determinato o di lavoro somministrato a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 20%.

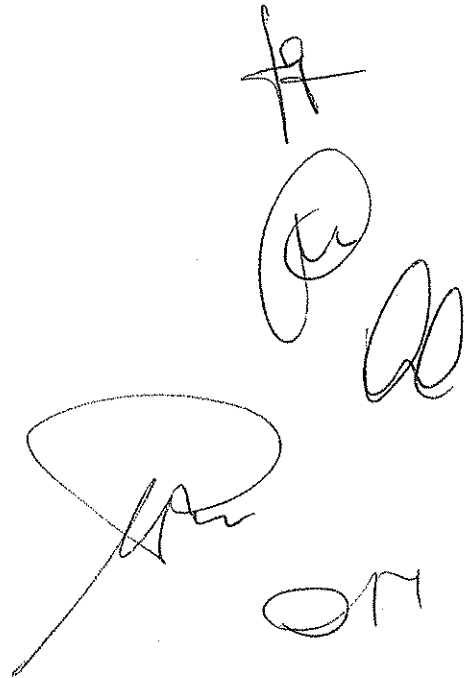
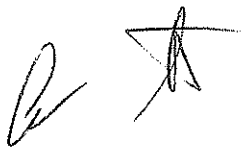
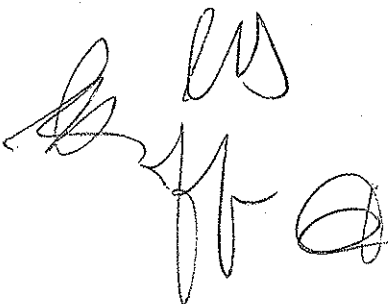
Relativamente ai contratti a tempo determinato, nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta inteso che possono essere instaurati fino ad un massimo di 10 rapporti di lavoro a termine come media annua, sempre per la medesima fattispecie. In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende.

Relativamente ai contratti di lavoro somministrato a tempo determinato, nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, resta inteso che possono essere instaurati fino ad un massimo di 5 rapporti di lavoro a termine come media annua, sempre per la medesima fattispecie. In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende.

Le parti si incontreranno prima della stesura per la verifica dell'efficacia della presente normativa.

Art. 15 schede per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale (C.R.E.A.)

Le tabelle presenti nel CCNL Energia e Petrolio 30 marzo 2006 sono state aggiornate con decorrenza 1 settembre 2007. Si riportano, di seguito, le precedenti e le nuove.

A cluster of handwritten signatures and initials in the upper right quadrant. It includes a signature with a horizontal line through it, a circular mark containing a signature, another signature to the right, a large signature with a wide loop, and the initials 'OM' below it.Handwritten initials 'R' followed by a star symbol.A group of handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a signature with a large loop and several other initials.A single handwritten signature in the bottom center of the page.

VECCHIA SCHEDA

Compartito	
Categoria	da 6 a 7
Radio	
Organico	
Nome	

	1	2	3	4
COMPETENZA				
RESPONSABILITA'				
ESPERIENZA				
AUTONOMIA				
TOTAL	1/4	2/4	3/4	4/4

Vecchia scheda:  Nuova scheda:

NUOVA SCHEDA

Compartito	
Categoria	da 6 a 7
Radio	
Organico	
Nome	

	1	2	3	4	4.5
COMPETENZA					
RESPONSABILITA'					
ESPERIENZA	0.5				
AUTONOMIA					
TOTAL	0.5	1	2	3	4.5

Vecchia scheda:  Nuova scheda:

*(Handwritten signatures and initials)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten initials)*

*(Large handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

TABELLA 2

VECCHIA SCHEDA

Completio	
Categoria	1
Risico	
Coordinata	
Nome	

	1	2	3	4	5
COMPRESSTIV					
RESPONSABILITA'					
ESPERIENZA					
AUTONOMIA					
TOTALE	X1=	X2=	X3=	X4=	X5=

Indice  diviso da

NUOVA SCHEDA

Completio	
Categoria	1
Risico	
Coordinata	
Nome	

	1	2	3	4	5
COMPRESSTIV					
RESPONSABILITA'					
ESPERIENZA					
AUTONOMIA					
TOTALE	X1=	X2=	X3=	X4=	X5=

Indice  diviso da

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

Art. 20 Bis - Attività logistica  
( Accordo sindacale nazionale del 16.10.2006 già allegato al CCNL 30.03.2006)

Art. 25 – Compensi per lavoro in turno

Omissis

	TURNI GIORNALIERI		TURNI NOTTURNI	
	Feriali	Festivi	Feriali	Festivi
Turno A	12%	20%	30% (*)	40% (*)
Turno B	12%	20%	30% (*)	40% (*)
Turno C	12%	20%	-	-

-dall' 1-7-2006

Le percentuali dei turni notturni saranno elevati a 31% per i feriali e 41% per i festivi con decorrenza 1.07.2011

Omissis

Tabella riassuntiva delle percentuali da applicarsi sulla quota oraria

	Maggiorazione quota oraria	Maggiorazione festività	Compenso straordinario
<b>PRESTAZIONE STRAORDINARIA</b>			
Turni giornalieri feriali	12	-	125
Turni notturni feriali	30	-	165
Turni giornalieri domenicali	20	-	155 (*)
Turni notturni domenicali	40 (*)	-	175 (*)
Turni giornalieri festivi nazionali	20	-	160
Turni notturni festivi nazionali	40 (**)	-	185
<b>PRESTAZIONE ORDINARIA</b>			
Nelle festività nazionali (punti b) e c) di pag. 179)			
Turni giornalieri festivi nazionali	20	60	
Turni notturni festivi nazionali	35 40 (**)	60	

\* Applicabile alternativamente o alle domeniche o ad un numero equivalente di riposi.

\*\* Dall'1-07-2006

ART. 34 - Retribuzione Tabellare (Minimo di Categoria e Livello C.R.E.A.)

Premesso che:

- il sistema di apprezzamento della professionalità basato sul CREA è un sistema classificatorio moderno ed evoluto e proprio per questo per mantenerne e migliorarne l'efficacia richiede messe a punto e miglioramenti sistematici
- la logica del CREA è ormai accettata e condivisa da tutti tanto da rendere auspicabile il rafforzamento delle componenti specificamente individuali con il conseguente spostamento dei pesi a favore di esperienza e autonomia;
- per la realizzazione dell'obiettivo strategico del Contratto Unico dell'Energia, non è sufficiente l'allineamento delle scadenze, ma è necessario che nei prossimi tre anni si lavori su argomenti di interesse comune.

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

*Handwritten signature in the bottom center.*

*Large handwritten signature and initials on the right side of the page.*

Tutto ciò premesso si conviene che l'esperienza del CREA realizzata all'interno del Contratto Energia e Petrolio sarà oggetto di monitoraggio e di possibili adeguamenti e sperimentazioni con il presupposto di giungere all'inizio del 2012 al completamento del progetto complessivo di apprezzamento della professionalità.

Le parti stipulanti si incontreranno pertanto nella prima metà del 2012 per approfondire compiutamente l'attuale assetto retributivo rappresentato da minimi tabellari, CREA e aumenti biennali d'anzianità.

UNA TANTUM (accordo di rinnovo del CCNL 23.03.2010)

Ai lavoratori informa alla data del ~~30 marzo 2006~~ 20.03.2010 sarà erogato un importo "una tantum" nella misura di cui alla tabella che segue corrisposto pro-quota con riferimento a tanti terzi quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo 1 gennaio - 23 marzo ~~2006~~ 2010. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per il lavoratori a tempo parziale. Tale importo sarà corrisposto con le competenze con il mese di aprile ~~2006~~ 2010.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è, quindi, comprensivo degli stessi.

CAT.	UNA TANTUM
1	165,81
2	150,24
3	135,57
4	120,00
5	105,33
6	91,59

Art. 35 - Indennità di funzione

omissis

A decorrere dall' ~~1.10.2006~~ dall'1.07.2011 l'importo viene elevato a ~~475,00~~ 190,00.

Specificità salariali di settore

Per agevolare l'integrazione tra i diversi business in un quadro comune e sostenere l'attrattività del CCNL, le Parti intendono rispondere alle specificità di settore e individuare soluzioni compatibili con il loro grado di redditività. Convengono, pertanto, di introdurre una differenziazione degli incrementi salariali tra le filiere del petrolio e dell'industria gas, come da tabelle allegate. La nuova regolamentazione normativa e salariale dell'industria gas sarà realizzata entro ottobre 2010.

Al personale in servizio alla data del 23.03.2010 verrà erogato un elemento aggiuntivo della retribuzione dell'importo pari alla differenza tra i valori degli incrementi delle due tabelle.

Nelle seguenti tabelle sono riportate, per ciascuna categoria, gli incrementi dei minimi ed i livelli di C.R.E.A:

INCREMENTI SETTORE PETROLIO

GAT	01/02/2010		01/01/2011		01/01/2012		TOTALE
	LIV. GRETA	MINIMO	MINIMO	GRETA	MINIMO	GRETA	
1	5	52,50	58,03		52,50	50,00	€ 213,03
	4	52,50	58,03		52,50	40,00	€ 203,03
	3	52,50	58,03		52,50	30,00	€ 193,03
	2	52,50	58,03		52,50	20,00	€ 183,03
	1	52,50	58,03		52,50	10,00	€ 173,03
2	4	47,60	52,61		47,60	30,00	€ 177,81
	3	47,60	52,61		47,60	22,50	€ 170,31
	2	47,60	52,61		47,60	15,00	€ 162,81
	1	47,60	52,61		47,60	7,50	€ 155,31
3	4	42,93	47,45		42,93	28,00	€ 161,31
	3	42,93	47,45		42,93	21,00	€ 154,31
	2	42,93	47,45		42,93	14,00	€ 147,31
	1	42,93	47,45		42,93	7,00	€ 140,31
4	4	38,00	42,00		38,00	24,00	€ 142,00
	3	38,00	42,00		38,00	18,00	€ 136,00
	2	38,00	42,00		38,00	12,00	€ 130,00
	1	38,00	42,00		38,00	6,00	€ 124,00
5	4	33,35	36,86		33,35	20,00	€ 123,56
	3	33,35	36,86		33,35	15,00	€ 118,56
	2	33,35	36,86		33,35	10,00	€ 113,56
6	1	33,35	36,86		33,35	5,00	€ 108,56
	0	33,35	36,86		33,35	0,00	€ 103,56
6	0	29,00	32,05		29,00	0,00	€ 90,05

Settore cantieristica ed ingegneria

Limitatamente ai primi 3 anni, l'ammontare del Minimo di categoria e del Livello di C.R.E.A. per il lavoratori assunti nelle categorie 6, 5, 4, sarà pari all'85,5% dei valori previsti. Data la natura dell'attività e le caratteristiche professionali dei lavoratori ai quali può essere applicata tale previsione, si esclude la possibilità della applicabilità di questa regolamentazione eccezionale ai contratti di apprendistato e di inserimento.



**INCREMENTI SETTORE GAS**

(Trasporto, Stoccaggio, Rigassificazione)

CAT.	01/04/2010		01/01/2011		01/01/2012		TOTALE
	LIV. GRE	MINIMO	MINIMO	GRE	MINIMO	GRE	
1	5	52,50	58,03		52,50	22,50	€ 185,53
	4	52,50	58,03		52,50	19,00	€ 182,03
	3	52,50	58,03		52,50	13,50	€ 176,53
	2	52,50	58,03		52,50	9,00	€ 172,03
	1	52,50	58,03		52,50	4,50	€ 167,53
2	4	47,60	52,61		47,60	13,50	€ 161,31
	3	47,60	52,61		47,60	10,00	€ 157,81
	2	47,60	52,61		47,60	7,00	€ 154,81
	1	47,60	52,61		47,60	3,50	€ 151,31
	4	42,93	47,45		42,93	12,50	€ 145,81
3	3	42,93	47,45		42,93	9,50	€ 142,81
	2	42,93	47,45		42,93	6,50	€ 139,81
	1	42,93	47,45		42,93	3,50	€ 136,81
	4	38,00	42,00		38,00	11,00	€ 129,00
	3	38,00	42,00		38,00	8,00	€ 126,00
4	2	38,00	42,00		38,00	5,50	€ 123,50
	1	38,00	42,00		38,00	3,00	€ 121,00
	4	33,35	36,86		33,35	9,00	€ 112,56
	3	33,35	36,86		33,35	7,00	€ 110,56
	2	33,35	36,86		33,35	4,50	€ 108,06
5	1	33,35	36,86		33,35	2,50	€ 106,06
	0	33,35	36,86		33,35	0,00	€ 103,56
	0	29,00	32,05		29,00	0,00	€ 90,05

EAR(*)
27,50
21,00
16,50
11,00
5,50
16,50
12,50
8,00
4,00
15,50
11,50
7,50
3,50
13,00
10,00
6,50
3,00
11,00
8,00
5,50
2,50
0,00
0,00

(\*) L'EAR non assorbibile verrà applicato con decorrenza 1/1/2012 al solo personale del Settore GAS già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL

*[Handwritten signatures and initials]*

**Art. 38 – Premio di produttività/Premio di partecipazione**

Il premio di produttività/partecipazione potrà essere negoziato, tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa, sia a livello aziendale, che di unità produttiva o di comparto. Il premio di produttività sarà variabile in quanto collegato alla realizzazione di obiettivi e programmi concordati di miglioramento di produttività, efficienza, qualità, andamento economico, produttivo, ecc.  
A tal fine verranno definiti obiettivi e parametri di riferimento, anche differenziati, ai cui risultati saranno collegate le erogazioni da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

Nel corso degli incontri le parti valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni di redditività.

Le erogazioni concordate avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e conseguentemente alla loro intrinseca variabilità.

Gli accordi dovranno tenere conto delle norme di legge emanate in materia di regime contributivo e previdenziale delle erogazioni in questione.

Gli accordi aziendali in questione avranno durata quadriennale triennale.

Ove non diversamente previsto, i premi verranno erogati anche nel caso di assenze con diritto alla retribuzione.

Il settore dell'Energia e Petrolio ha maturato un patrimonio unico in materia di negoziazione di premi di produttività/partecipazione sia per quanto riguarda la sua diffusione e la numerosità dei cicli negoziali già sperimentati che per la varietà e validità delle soluzioni adottate.

Proprio su tale fondamento si sviluppa la possibilità di un'analisi anche critica, finalizzata alla ricerca dei necessari avanzamenti.

Le parti intendono approfondire in maniera sistematica l'argomento iniziando con un approccio formativo. A tal proposito, sviluppando l'esperienza positiva del seminario "Economia & Relazioni Industriali", si programma di progettare nella prima metà del 2010, il secondo seminario congiunto esteso a tutto il mondo dell'energia sulla "Negoziazione della Produttività".

Le parti si incontreranno per definire entro marzo 2011 le linee guida per la seguente tornata negoziale.

*Nota a verbale:*

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

## Parte VII PREVIDENZA INTEGRATIVA

### 4) Normativa

Si richiamano gli accordi nazionali, lo statuto di Fondenergia e le relative disposizioni regolamentari (cfr. Allegati).

### 2) Ammissibilità di iscrizione

Per i contratti di lavoro a tempo indeterminato:

— al superamento del periodo di prova, con effetto dalla data di assunzione.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato, comunque denominati:

— durata del contratto: superiore a sei mesi.

Nel caso della previsione di un periodo di prova, l'iscrizione dovrà avvenire subito dopo il superamento della stessa, con effetto retroattivo dalla data di assunzione. Nel caso che i sei mesi di durata vengano raggiunti prorogando un contratto inizialmente inferiore, l'iscrizione dovrà avvenire, al momento della proroga, con effetto retroattivo dal momento dell'assunzione originaria.

E' ammessa l'iscrizione immediata anche per quei casi di contratto con scadenza indefinita, ma legata al verificarsi di eventi tali che, per la fattispecie contemplata, possano ragionevolmente far prevedere, sin dall'inizio, una durata del contratto superiore ai sei mesi.

### 3) Contribuzioni dovute a Fondenergia

A decorrere dall'1.01.2004 Le aliquote contributive paritetiche a carico del lavoratore e dell'azienda sono fissate nel 2% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. da computarsi sulla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. sono fissate nelle seguenti misure:

- 2 % a carico del lavoratore;
- 2 % a carico dell'azienda che verrà elevato a 2,10% a decorrere da gennaio 2011 e a 2,30% a decorrere da gennaio 2012.

A livello aziendale verranno effettuate le eventuali armonizzazioni.

A decorrere dall'1.1.2004 I versamenti a Fondenergia del trattamento di fine rapporto, da parte dei lavoratori iscritti, sono previsti nelle seguenti misure:

- 100% per i lavoratori assunti dal 28.4.1993
- 36% per tutti gli altri lavoratori

Le parti, nel confermare che i fondi negoziali sono lo strumento più efficace per la realizzazione della previdenza integrativa, pattuiscono che, a decorrere dal 1° luglio 2006, i lavoratori che ne facciano richiesta potranno versare a Fondenergia il 100% del T.F.R. maturando.

In occasione del rinnovo intermedio della parte economica del CCNL verrà esaminata la possibilità di prevedere, nell'ambito di Fondenergia, forme di assicurazione per premorienza ed invalidità permanente per i propri associati.

E' esclusa ogni sovrapposizione tra la disciplina nazionale e quella aziendale della materia eventualmente regolamentata da accordi aziendali che si intendono confermati.

## Parte VIII ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con riferimento alle intese tra le Parti stipulanti, riguardanti il Fondo ASSIDIM Assistenza ed il Fondo Sanitario Integrativo F.I.S., la contribuzione a carico delle aziende ammonta a:

- Euro 93,00 annui per ciascun iscritto, per i lavoratori delle aziende a cui si applicava il CCNL Petrolio Privato alla data del 14.3.2002
- Euro 82,63 annui per ciascun dipendente a ruolo, per i lavoratori delle aziende a cui si applicava il CCNL Energia-Eni alla data del 14.3.2002.

Le parti hanno maturato il convincimento di procedere alla realizzazione del fondo unico di settore senza disperdere il patrimonio di esperienze positive maturate nella gestione del F.I.S. Fondo Integrativo Sanitario dei lavoratori dell'Energia e del Petrolio del Gruppo ENI.

Sulla base del lavoro già svolto dalla commissione paritetica si è già raggiunto il consenso sul fatto che il fondo, opportunamente modificato per rispondere alle nuove esigenze, manterrà le caratteristiche fondamentali di una Associazione no profit gestita esclusivamente dal Sindacato. Il controllo politico delle parti stipulanti il CCNL avverrà pertanto attraverso i normali canali negoziali.

La Commissione stessa continuerà a lavorare per verificare il percorso e individuare i passaggi successivi per la realizzazione del progetto mettendo a disposizione:

- la situazione complessiva allo stato attuale
- le valutazioni approfondite sotto i vari aspetti (politico, tecnico, economico, ecc.) per la formulazione di un ventaglio di possibili soluzioni

Le parti si rincontreranno pertanto nel mese di settembre 2006 per proseguire il negoziato.

Le Parti, sulla base del lavoro svolto dalla apposita Commissione Paritetica, hanno raggiunto il consenso sulla realizzazione del Fondo Assistenza Sanitaria Integrativo dell'Energia - FASIE - sottoscrivendo l'accordo del 19 dicembre 2007, che rappresenta il completamento del progetto del contratto unico dell'Energia e del Petrolio anche per quanto riguarda la regolamentazione complessiva del Welfare.

La scelta, unica nel panorama italiano, di affidare il Fondo Sanitario di settore alla gestione esclusiva del Sindacato, salvaguardando in tal modo un patrimonio di esperienze maturate dalla gestione di un importante Fondo Aziendale (FIS), integrate anche dall'esperienza più breve, ma comunque significativa di ASSIDIM, costituisce una soluzione organizzativa e gestionale mirata anche ai futuri sviluppi del settore complessivo dell'energia, privilegiando un modello di relazioni industriali che considera il patrimonio di una tradizione positiva il presupposto valido per la ricerca di soluzioni più avanzate

Il FASIE, pienamente operativo dal 1° gennaio 2009, prevede:

- la possibilità per tutti i lavoratori di iscriversi, secondo le modalità definite dallo Statuto e dal Regolamento;
- la scelta da parte degli aderenti tra quattro opzioni differenziate per prestazioni e per onere economico, che realizzano l'obiettivo della massima estensione delle coperture contro il rischio per malattia in coerenza con le logiche mutualistiche ispiratrici del Fondo;
- il mantenimento dell'iscrizione dei lavoratori iscritti al Fondo al momento del pensionamento, con copertura medico-sanitaria;
- la copertura automatica per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'iscrizione al Fondo, dal rischio di morte per malattia, con copertura dell'onere relativo esclusivamente a carico aziendale.

Le aziende contribuiscono al Fondo secondo due linee di finanziamento:

- la prima, destinata alla mutualità generale, pari ad euro 72,00 anno per dipendente, finalizzata prioritariamente a finanziare integralmente il rischio morte per malattia per i lavoratori in servizio e, nella misura massima del 25% dell'importo, a contribuire alla gestione generale del Fondo;
- la seconda, mirata essenzialmente ad incentivare la scelta dei lavoratori per la copertura contro i rischi medico-sanitari, articolata come segue:
  - ✓ un importo pari ad euro 100,00 anno, per ciascun lavoratore in servizio che eserciterà tale facoltà, finalizzata a ridurre l'onere del lavoratore;
  - ✓ un importo pari ad euro 25,00 anno destinato al funzionamento del Fondo ed a finalità solidaristiche.

Il campo di applicazione del FASIE riguarda i dipendenti delle aziende alle quali si applica il CCNL Energia e Petrolio e delle Associazioni di categoria, ad eccezione di quelle realtà in cui siano in vigore condizioni di miglior favore, per le quali è esclusa ogni sovrapposizione tra la contrattazione nazionale e quella aziendale in materia di copertura delle spese medico-sanitarie. Si formula comunque l'auspicio che la nascita del nuovo Fondo possa rendere percorribile la strada dell'integrazione con le normative aziendali esistenti.

E' prevista, con il consenso delle parti stipulanti, la possibilità di ampliamento del campo di applicazione ad altri settori del mondo dell'energia.

Il Fasie rappresenta già un punto di eccellenza tra i fondi di categoria sia per quanto riguarda la percentuale degli iscritti che per la caratteristica saliente di coprire anche i pensionati.

Pur rispettando già ampiamente la quota prevista per la copertura delle spese odontoiatriche e per le prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti non autosufficienti o temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio, si conviene di stanziare risorse destinate a questa seconda fattispecie con un versamento straordinario da parte delle aziende.

In considerazione della finalità altamente sociale, l'importo in forma di una tantum pari a 20 euro per dipendente sarà riferito, in via eccezionale, a ciascun lavoratore in servizio.

Il versamento avverrà nel mese di gennaio 2011

#### Art. 66 – Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa, contributo per il rinnovo contrattuale

Le aziende distribuiranno gratuitamente a tutti i lavoratori una copia del contratto. Per l'applicazione di quanto sopra avrà valore esclusivamente l'edizione stampata a cura delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, dalle quali pertanto le aziende acquisteranno, al prezzo unitario di Euro 20,00, le copie necessarie alla suddetta distribuzione.

E' vietata la riproduzione totale o parziale senza autorizzazione.

Secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, le aziende effettueranno ai lavoratori una ritenuta di Euro 20,00 a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCNL, che verrà trasferita alle OO.SS. stipulanti.

#### Art. 67 – Decorrenza e durata

~~Il presente contratto, relativo al quadriennio 1.1.2006 - 31.12.2009 per la materia normativa e al biennio 1.1.2006 - 31.12.2007 per la materia retributiva, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dalla data della sua sottoscrizione~~

Il presente contratto, fatto salvo quanto previsto dai singoli istituti e dalle eventuali norme transitorie, ha durata triennale e decorre dal 1° gennaio 2010 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2012.

Per tutto quanto non modificato dal presente accordo, si intende confermato quanto convenuto nel CCNL Energia e Petrolio 30 marzo 2006 e nelle intese successive di settore.

Percorso programmatico

La conclusione dell'iter negoziale per il rinnovo del presente CCNL rappresenta in realtà un importante passaggio nello sviluppo di un progetto più ampio ed ambizioso.

Con la definizione dell'area Industria Gas si avvia, pertanto, la costruzione del CCNL Energia.

Si riepilogano di seguito le scadenze concordate sulle quali possono innestarsi le connessioni temporali per lo sviluppo del progetto del contratto unico.

ARGOMENTO	TERMINE
HSE	
Linee guida per il divieto di assunzione bevande ....	Aprile 2010
Sicurezza attività in appalto	maggio 2010
FORMAZIONE CONGIUNTA	
Progettazione formativa del nuovo ciclo di seminari	Giugno 2010
RELAZIONI INDUSTRIALI	
Messa a punto del sistema relazionale	
IMPIANTO CLASSIFICATORIO	
Impianto classificatorio (ruoli e crea) per Industria gas	Dicembre 2010
Prima applicazione per Industria Gas	Aprile 2011
Evoluzione del sistema Crea (avvio del progetto)	maggio 2010
Conclusione dei lavori preparatori impianto classificatorio	Dicembre 2012
Definizione del nuovo assetto retributivo	Settembre 2012
NORMATIVA	
Definizione dell'impianto normativo industria gas	Ottobre 2010
Aggiornamento normativo del contratto	Ottobre 2010
Esame regolamentazione contratto estero	Dicembre 2010
PREMO DI PRODUTTIVITA'/PARTECIPAZIONE	
Linee guida del nuovo modello	Marzo 2011
PROGETTO CONTRATTO UNICO	
Verifica stato dell'arte e progettazione fase successiva	Giugno 2011