

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 19 settembre 2019, in Roma,

tra

CONFINDUSTRIA ENERGIA

e

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL Energia e Petrolio 25 gennaio 2017, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31.12.2021. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali, nonché gli istituti di nuova regolamentazione, decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il

20/10/2019

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFINDUSTRIA ENERGIA

Stefano
Stefano
Dante Borzato
Giovanni Stano
Federico
P. Proutti
Stefano
G. L. Ingle
G. Ingle

FILCTEM

Mario Pizzini
Mario Pizzini

FEMCA

Antonio

UILTEC

Antonio
Antonio

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

ENERGIA E PETROLIO

CONFINDUSTRIA ENERGIA

**FILCTEM CGIL
FEMCA CISL
UILTEC UIL**

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, stylized marks.

Addi, 18 settembre 2019, in Roma,

tra

CONFINDUSTRIA ENERGIA - rappresentata dal

e

la FILCTEM-CGIL, rappresentata dal

la FEMCA-CISL, rappresentata dal

La UILTEC-UIL, rappresentata dal

E' stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria dell'Energia e del Petrolio.

Campo di applicazione

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro tra lavoratori e le Aziende presenti nelle seguenti aree di business: esplorazione e produzione di idrocarburi, ingegneria, costruzione, perforazione e manutenzione; approvvigionamento, raffinazione e lavorazione del petrolio; stoccaggio e trasporto dei prodotti petroliferi; distribuzione e commercializzazione (ingrosso e dettaglio) dei prodotti petroliferi e non oil; logistica integrata e avio rifornimento; vendita e trasporto gas; rigassificazione; cogenerazione e produzione di energia elettrica; ricerca e sviluppo su petrolio, gas e rinnovabili; servizi logistici informativi, finanziari e assicurativi, relativi alle attività sopra elencate.

PARTE I

Sezione A

RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Omissis

La partecipazione

Le Parti, consapevoli di aver costruito nel tempo un modello di relazioni industriali avanzato, intendono affinarlo nella chiarezza e trasparenza dei reciproci ruoli. I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando anche i nostri sistemi industriali richiedono coinvolgimento e partecipazione, determinando una diversa relazione tra impresa e dipendenti. Tali cambiamenti devono essere sostenuti con un sistema di relazioni industriali che incoraggi, soprattutto attraverso il decentramento della contrattazione collettiva, quei processi capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione declinati nei livelli di informazione, consultazione e coinvolgimento.

Il contratto collettivo nazionale di categoria potrà consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo anche per questa via alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro. Le Parti considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

A tal riguardo, si condividono le seguenti premesse per la diffusione di una cultura della partecipazione nell'industria di settore:

- costituzione di una commissione che studi il livello di partecipazione raggiunto nel settore e valuti le possibili evoluzioni;
- condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca, dell'inclusione sociale e della riconversione ambientale;
- cooperazione tra management aziendale e sindacati per il raggiungimento di obiettivi condivisi;
- valorizzazione della formazione congiunta per la condivisione dello scenario di riferimento e degli strumenti in grado di gestire il cambiamento;
- organizzazione della conferenza annuale congiunta sull'energia;
- istituzione di un forum - con la partecipazione delle parti sociali e delle Istituzioni - che con cadenza annuale valuterà lo sviluppo dei processi di riconversione dei siti produttivi e gli avanzamenti delle riconversioni aziendali.

Per diffondere questa cultura, le Parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di informazione e confronto previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa. L'innovazione tecnologica e i processi legati a Industry 4.0 impongono l'affermazione di un modello culturale che accresca la consapevolezza dei lavoratori, ne valorizzi l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo. A tal fine, le Parti ritengono che i protocolli di relazioni industriali contrattati a livello nazionale e aziendale debbano individuare i percorsi più opportuni per valorizzare le possibili forme di partecipazione, con particolare riferimento agli aspetti organizzativi.

Le Parti condividono la necessità di proseguire l'esperienza pluriennale di formazione congiunta di settore, ritenendo necessario rilanciarla e potenziarla per costruire il terreno comune per la "squadra di negoziazione", ampliandone i contenuti e i destinatari.

Le prossime iniziative di formazione congiunta avranno come priorità il tema della produttività e il nuovo impianto classificatorio che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale.

Conferenza annuale sull'energia

Omissis

b. Osservatorio

Si conviene di mantenere l'Osservatorio Paritetico Nazionale composto da dodici membri, di cui sei in rappresentanza di Confindustria Energia e sei in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti dedicato all'andamento dei settori presenti nel campo di applicazione del presente CCNL.

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 dei settori regolati dal CCNL Energia e Petrolio;
- la transizione energetica;
- assetti occupazionali e mercato del lavoro;
- evoluzione dei sistemi previdenziali;
- salute, sicurezza, ambiente;
- formazione;
- pari opportunità;
- legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche;
- Comitati Aziendali Europei;
- Quadri.

Tale Osservatorio si riunisce con periodicità annuale o su richiesta di una delle Parti. Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabilite tra le Parti in occasione della prima riunione.

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

Il sistema relazionale prevede, inoltre, l'Osservatorio paritetico a livello aziendale che si riunirà due volte all'anno, la cui composizione sarà definita a tale livello e che esaminerà le seguenti tematiche:

- analisi degli elementi a consuntivo dell'anno precedente;
- piano degli investimenti;
- scenario economico ed energetico previsionale;
- cambiamenti organizzativi/strutturali;
- evoluzione dell'occupazione;

- salute, sicurezza, ambiente;
- politiche formative;
- 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 sopraddeati avranno carattere di informazione e di consultazione sulle strategie aziendali, in un quadro di trasparenza e di relazioni industriali positive.

c. Assetti contrattuali

Il modello contrattuale 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, la cui configurazione viene specificata dal contratto nazionale.

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

Le Parti richiamano i contenuti dell'A.I. 28 giugno, così come modificato il 21 settembre 2011, del T.U. Confindustria-CIGIL, CISL, UIL 10 gennaio 2014 e dell'A. I. 9 marzo 2018 che diventano parte integrante del presente CCNL.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Il livello nazionale regola le seguenti materie:

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

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 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 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se inviata successivamente, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale 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:

- Parte I, Sezione C, Salute-Sicurezza-Ambiente;
- art. 25 - Compensi per il lavoro in turno di tipo B;
- art. 31 - Ultimo capoverso: cessione delle ferie
- art. 37 - Premio di Produttività/Premio di Partecipazione;
- art. 38 - Indennità di trasporto;
- art. 39 - Indennità di reperibilità;
- art. 40 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere;
- art. 42 - Trasferte
- art. 43 - Altri trattamenti.

Gli accordi aziendali relativi all'art. 37 hanno - di norma - una durata triennale e saranno rinnovati evitando di avere una sovrapposizione dei cicli negoziali. Sono soggetti della contrattazione aziendale le R.S.U. e le OO.SS. competenti.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte dai soggetti individuati dal punto "d" successivo, ai sensi del T.U. 10 gennaio 2014, e presentate all'Azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

L'Azienda 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.

Intese temporanee modificative

omissis

d. Rappresentanza Sindacale Unitaria

omissis

e. Assemblea

omissis

f. Appalti

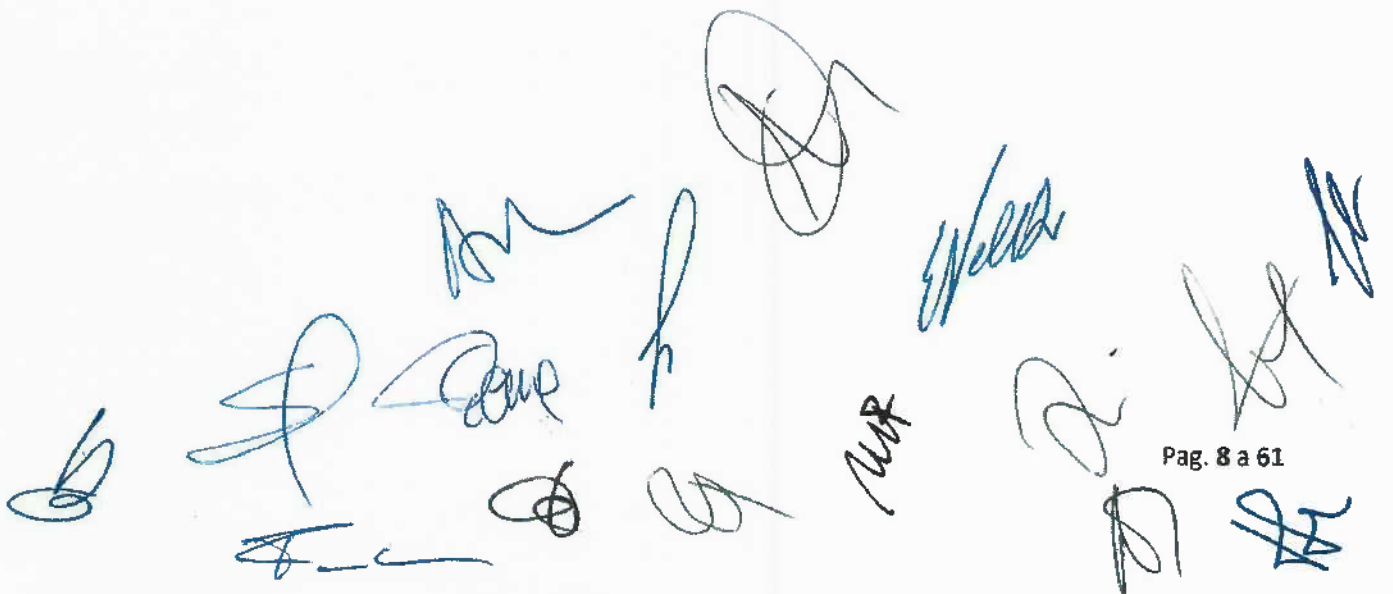
Confindustria Energia e le Organizzazioni Sindacali condividono che il tema degli appalti di lavoro, di servizi e forniture debba seguire principi di comportamento socialmente responsabili volti a garantire e salvaguardare, nei confronti dei lavoratori che operano in regime di appalto e subappalto, i diritti previsti dalla legislazione vigente, la promozione e il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il divieto di lavoro forzato, il libero esercizio delle libertà sindacali, di associazione e di contrattazione collettiva.

L'applicazione concreta di tali principi socialmente responsabili, congiuntamente all'adozione di sistemi di qualificazione e selezione dei fornitori volti a garantire trasparenza, equità ed imparzialità, risulta essenziale per affermare la qualità dei servizi in appalto e per il raggiungimento di standard lavorativi ottimali per i lavoratori che operano nell'ambito degli appalti e subappalti di lavori, servizi e forniture.

Le parti sono consapevoli che, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, vanno valorizzate le imprese che operano nel rispetto dei principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale e che garantiscono le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro, di

prevenzione e sicurezza. A tale riguardo, sono necessarie iniziative condivise e adeguate volte a favorire una sana competizione fra le imprese e, contemporaneamente, a garantire il rispetto della contrattazione collettiva sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

A livello aziendale, le parti convengono di incontrarsi annualmente al fine di verificare l'applicazione dei principi etici, di legalità, contributivi e fiscali sopra esposti.



SEZIONE B

FORMAZIONE

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 come 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 si proporranno 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.

Si ritiene 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 a Fondimpresa.

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

In tale contesto, si intende valorizzare la 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.

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 (sei componenti di parte datoriale e sei di parte sindacale) assuma il compito di approfondire i contenuti della formazione. È infatti in questo organismo non negoziale e paritetico che si può svolgere un'analisi sistematica delle politiche industriali delle imprese e delle grandi linee di tendenza dell'intero settore energetico e 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.

La Commissione avrà il compito di:

- promuovere la diffusione della formazione finanziata, anche interaziendale, per piani condivisi su temi quali l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali gestionali e di processo, l'ambiente e sicurezza, la riqualificazione;
- proporre percorsi formativi relativi ai ruoli professionali presenti nelle diverse aree aziendali, nonché processi formativi trasversali: quali la salute e la sicurezza sul lavoro, la formazione del personale over 50 e le pari opportunità.

Le Parti si impegnano a 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.

In relazione a quanto sopra potrà essere individuato il delegato alla formazione, nell'ambito della RSU, che potrà essere coinvolto nell'ambito dei programmi di formazione continua.

Il sistema relazionale della formazione si articolerà su tre livelli:

- I. **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.
- II. **livello di 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, alle iniziative relative all'alternanza scuola-lavoro e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.
- III. **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.

SEZIONE C

SALUTE, SICUREZZA, E AMBIENTE

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

Il settore energia e petrolio, inserito tra le industrie a rischio di incidente rilevante dalle normative vigenti, 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 stipulanti recepiscono, nell'ambito del presente CCNL, i contenuti presenti nell'A.I. 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza che costituisce parte integrante del T.U. sulla rappresentanza del 10.01.2014.

La Commissione Nazionale Paritetica HSE e INAIL hanno elaborato le "Linee di indirizzo SGI-AE 2013" che rappresentano le linee guida per le aziende del settore.

L'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute - sicurezza - ambiente 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.

Il sistema relazionale attuato con l'esperienza della Commissione Nazionale Paritetica nel corso delle 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.

Sui temi della salute, sicurezza e ambiente, si intende proseguire la collaborazione strutturata trilaterale (INAIL, Confindustria Energia, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL) finalizzata a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza. Tale collaborazione ha introdotto nel settore un piano di interventi sulla prevenzione basato su principio del miglioramento continuo che si estende alla sicurezza dei lavoratori degli appalti e servizi. Dall'esperienza trilaterale nasce il progetto formativo sperimentale che ha interessato contemporaneamente le figure RLSA e RSPP e si conviene che tale esperienza formativa sperimentale divenga strutturale.

La Commissione Nazionale Paritetica HSE ha aggiornato le linee guida Appalti introducendo un metodo per la qualificazione e valutazione delle prestazioni delle società appaltatrici, la rivalutazione delle imprese, la sospensione e l'eventuale loro esclusione nei casi di ripetuti accadimenti gravi (vedi "Linee di indirizzo SGI-AE 2013").

Nel corso del 2013, la Commissione Nazionale Bilaterale HSE di settore ha ulteriormente aggiornato le "Linee di indirizzo SGI-AE", tenendo conto delle modifiche intervenute nella legislazione del lavoro e delle esperienze maturate sul campo, al fine di fornire uno strumento operativo in grado di affrontare, in una logica di sistema integrato di prevenzione, qualsiasi tipo di rischio.

L'8 luglio 2013 INAIL, con la determina n. 167, ha approvato l'edizione 2013 delle "linee di indirizzo SGI-AE, Sistema di Gestione Integrato Salute Sicurezza Ambiente Aziende Energia", valutando il documento elaborato dalla suddetta Commissione come la concreta attuazione della normativa in materia di salute sicurezza e ambiente per la valorizzazione dei meccanismi premiali per le imprese virtuose.

In data, 8 gennaio 2019 è stato rinnovato il protocollo di collaborazione sottoscritto da INAIL, Confindustria Energia e Filctem, Femca, Uiltec. La collaborazione di durata triennale è finalizzata:

- al supporto informativo alle aziende associate per la transizione dalla norma BS18001:2007 alla nuova UNI ISO: 45001:2018, in considerazione dei rilevanti cambiamenti apportati e delle opportunità migliorative attese;
- all'aggiornamento delle linee di indirizzo SGI-AE, in relazione all'evoluzione della normativa;
- alla promozione delle modalità innovative della SSL con visite presso le aziende aderenti a Confindustria Energia e che applicano il presente CCNL;
- alla progettazione di programmi formativi destinati ai RSPP e ai RLSA, da attivarsi in compartecipazione,
- all'informazione/formazione in occasione delle Conferenze Territoriali/Nazionali sui temi HSE.

La sicurezza per tutti i lavoratori rappresenta una priorità assoluta per il settore. A tale fine, si conviene di sviluppare, in contemporanea e su più piani, il progetto nazionale "La sicurezza sempre per tutti nel sistema della raffinazione". L'Organismo Paritetico Nazionale proseguirà nella elaborazione delle linee guida per il progetto nazionale, valide anche per il sistema degli appalti, valorizzando le migliori pratiche delle aziende appaltatrici che con continuità hanno garantito nell'esecuzione dei lavori, la sicurezza dei lavoratori.

1. Il sistema relazionale Salute, Sicurezza, Ambiente

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

Il sistema relazionale salute-sicurezza-ambiente si articola a livello nazionale nell'organismo paritetico nazionale HSE e, a livello aziendale, nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/R.S.U.

2) Organismo Paritetico Nazionale Energia e Petrolio

Le Parti stipulanti il presente CCNL trasformano la precedente Commissione Nazionale Paritetica HSE nell'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), a carattere permanente, di cui all'art. 2, co. 1, lettera ee) del D. LGS. n. 81/08 e s.m.i..

Tale organismo si intende quale sede privilegiata per le finalità previste dall'art. 51 del D. LGS. n.81/08 e in particolare per:

- la programmazione delle attività formative congiunte RLSA/RSPP;
- l'organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere e 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;
- la raccolta e la elaborazione di buone prassi ai fini prevenzionistici;
- 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;
- supportare 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;
- lo sviluppo di tutte le azioni inerenti alla salute, sicurezza e ambiente, per ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge;
- promuovere linee guida sul tema dell'invecchiamento attivo;
- promozione e sviluppo dei rapporti con Istituti, Enti pubblici, Organi di vigilanza e Università, in particolare per i temi ambientali;
- Predisporre il libretto formativo per i RLSA valido per il settore;
- Istituire l'anagrafe dei RLSA/RSPP.

Tale Organismo Paritetico Nazionale è costituito da tre componenti effettivi e da tre componenti supplenti per ciascuna delle parti stipulanti in sostituzione degli effettivi. I nominativi saranno indicati da Confindustria Energia e da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL attraverso uno scambio di lettere.

Si concorda che l'Organismo Paritetico Nazionale ha sede presso Confindustria Energia e che i relativi compiti di segreteria sono a carico della medesima struttura. Non si prevede alcun compenso per le attività dei componenti e alcuna spesa per il funzionamento di tale Organismo, le cui attività vengono disciplinate dal seguente regolamento.

ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE ENERGIA E PETROLIO

Ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/08 si costituisce l'OPN composto da sei membri effettivi e sei supplenti per lo svolgimento dei compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro elencati nella Parte II, punto 2 dell'A.I. 12.12.2018.

Tale OPN si costituirà come associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del c.c..

L'O.P.N. può allargare la partecipazione ai lavori anche ai componenti supplenti e può invitare anche ulteriori componenti della rappresentanza imprenditoriale e di quelle sindacali, ove sia concordemente ritenuto opportuno. In tutti i casi il diritto di voto è riconosciuto solo ai componenti effettivi o ai supplenti sostituiti degli effettivi.

L'O.P.N. rinnova il Presidente ed il Vice Presidente ogni tre anni.

Si prevede l'alternanza tra le predette cariche fra i componenti di espressione sindacale e di quelli di espressione di Confindustria Energia.

;

Al Presidente spetta:

- convocare in via ordinaria le riunioni;
- rappresentare l'O.P.N. di fronte a terzi;
- presiedere le riunioni;
- garantire l'applicazione del regolamento, in accordo con il Vice Presidente;
- promuovere l'esecuzione delle deliberazioni, in accordo con il Vice Presidente;

L'O.P.N. si riunisce di norma mensilmente su proposta del Presidente in accordo con il Vice Presidente. In via straordinaria si potrà riunire su richiesta di una delle parti.

La convocazione verrà effettuata, di norma, almeno sette giorni prima della data fissata e dovrà contenere data, luogo, e ora della riunione, nonché l'indicazione degli argomenti da trattare. In via eccezionale, il preavviso potrà essere di 48 ore.

Le decisioni sono prese all'unanimità dei presenti. Ciascun componente ha diritto a un voto, senza possibilità di delega.

L'Organismo Paritetico Nazionale, congiuntamente con la Commissione Formazione e con INAIL, elaborerà nuove iniziative informative e formative a supporto dell'adozione e dello sviluppo di sistemi di gestione integrati sicurezza e ambiente, conformi alle linee di indirizzo SGI-AE.

All'atto della sottoscrizione del presente CCNL, l'Organismo Paritetico Nazionale subentrerà in tutte le attività e funzioni della Commissione HSE di settore.

Omissis

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

Il ruolo, i compiti, le modalità di elezione, i diritti e i doveri del RLSA unitamente ad una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali mirate alla prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro sono regolati dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

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

L'Organismo Paritetico Nazionale 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.

L'Organismo Paritetico Nazionale 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 e provvederà alla definizione di apposite linee guida per una condivisa interpretazione circa:

- il rischio chimico moderato, come introdotto dall'art. 224 del D. Lgs. n. 81/2008, facendo riferimento a quanto indicato dal legislatore europeo;
- l'utilizzo delle sostanze cancerogene o sospette cancerogene, in particolare relativamente l'applicazione della Direttiva 2004/73 CEE (All. 1/B).

Nella predisposizione delle Linee Guida sopradette l'Organismo Paritetico Nazionale 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 dipendenti
2 rappresentanti	Da 51 a 100 dipendenti
3 rappresentanti	Da 101 a 300 dipendenti
4 rappresentanti	Da 301 a 600 dipendenti
5 rappresentanti	Da 601 a 1000 dipendenti
6 rappresentanti	Oltre i 1000 dipendenti

Nell'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 - sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza si rinvengono le procedure di elezione/designazione del RLS, nel nostro settore del RLSA.

Il monte ore a disposizione del RLSA è di 56 ore anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U. L'agibilità del RLSA 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. Per le attività dei RLSA e per la loro formazione si rinvia rispettivamente agli artt. 37 e 50 del D.lgs. n. 81/2008.

Viene istituito il RLSA di sito per i complessi industriali individuati dall'art. 49 del D.lgs. 81/2008. Sono in corso sperimentazioni di fattibilità su aree congiuntamente individuate. Le parti si impegnano a valutare le risultanze. Il monte ore a disposizione del RLSA di sito è di 16 ore anno.

La conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome ha, con l'accordo 7 luglio 2016, individuato la durata e i contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 81/08. La formazione dei RLSA e i relativi aggiornamenti potranno avvenire, esclusivamente per i RLSA facenti capo ad unità produttive con attività classificate a rischio basso ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, anche con modalità e-learning.

Nota a verbale

Le Parti convergono che per le società ENI, 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 R.S.U. (distretto, cantiere o zona) come previsto dagli accordi attuativi in materia, fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

omissis

SEZIONE G

FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE

Al fine di rendere più competitive le imprese e promuovere lo sviluppo dell'occupazione nel settore, le Parti intendono intraprendere iniziative di innovazione e responsabilità sociale per affrontare i cambiamenti derivanti dalla transizione energetica e dall'emergere di nuove competenze. Le Parti ritengono che, in questo ambito, il sistema di relazioni industriali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, dovrà offrire soluzioni condivise. Tali soluzioni dovranno essere finalizzate a promuovere l'innovazione, migliorare la produttività e l'occupabilità, aggiornare le competenze professionali, favorire e gestire l'invecchiamento attivo dei lavoratori e promuovere i processi di ricambio occupazionale.

A tal riguardo, l'art. 26, co. 1, D. Lgs. n. 148/2015 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano stipulare accordi o contratti collettivi aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali anche in relazione a settori di attività che già rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale, per le finalità previste al co. 9 del medesimo decreto.

Con tale premessa, le Parti si impegnano nella vigenza contrattuale a sottoscrivere un avviso comune da rivolgere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la costituzione del fondo di solidarietà bilaterale del settore "Energia e Petrolio".

Parte II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le Parti confermano la volontà di preferire il contratto di lavoro a tempo indeterminato come la forma comune di rapporto di lavoro. Le Parti ravvisano altresì nell'apprendistato professionalizzante, in qualità di contratto a tempo indeterminato, lo strumento privilegiato per disciplinare l'ingresso al lavoro dei giovani attraverso una formazione effettiva e strutturata. Tale preferenza è confermata dall'alto livello di stabilizzazione previsto dal presente CCNL.

ART. 1 - Assunzione

L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati gli elementi essenziali del rapporto e le informazioni previste dalla legislazione vigente (Art. 1 del D. LGS. n. 152/97), nonché ogni altra condizione particolare eventualmente concordata.

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, l'azienda è tenuta ad informare la lavoratrice o il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

La lavoratrice o il lavoratore deve comunicare il proprio domicilio/residenza e il numero di recapito telefonico impegnandosi a notificarne tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione e fornire le documentazioni richieste nelle forme previste dalla legge (es. scheda anagrafica e professionale o altro documento equivalente, stato di famiglia, attestati dei titoli di studio, coordinate bancarie, certificato carichi pendenti, certificato generale del casellario giudiziale, permesso di soggiorno, ecc...) nel rispetto delle previsioni del D.LGS. n. 196/2003, così come modificato dal D.LGS. n. 101/2018.

La lavoratrice o il lavoratore è tenuto a fornire le suddette informazioni/documentazioni richieste dall'azienda in qualsiasi momento, anche successivo, del rapporto di lavoro, comunque nel rispetto della vigente normativa di tutela dei dati personali. Gli eventuali oneri strettamente connessi all'acquisizione delle suddette informazioni/documentazione saranno rimborsati dall'azienda, previa esibizione di idoneo giustificativo.

Art. 2 - Periodo di prova

Il periodo di prova, risultante da atto scritto, non può essere superiore a:

- 1,5 mese per il livello 6
- 3 mesi per i livelli 4 e 5
- 6 mesi per i livelli da 3 ad 1

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

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

Si precisa che i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Art. 3 - Contratti di lavoro a termine e di somministrazione a termine

La durata del contratto a tempo determinato è pari a 24 mesi. Resta ferma la facoltà di richiedere un ulteriore contratto a tempo determinato presso la Direzione Territoriale del Lavoro ai sensi della normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 21, co. 2, del D. LGS. n. 81/2015, sono attività stagionali:

- avio rifornimento;
- attività GPL: in particolare, ricezione e scarica del prodotto, movimentazione e stoccaggio dello stesso, imbottigliamento bombole, carica di ferrocisterne e autobotti, nonché tutti i processi di supporto collegati;
- altre da individuare nel settore concordate a livello aziendale;
- operazioni di banchina dedicate alle cariche delle bettoline per bunkeraggio navi;

Le aziende individueranno le modalità più idonee per informare i lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità che hanno gli altri lavoratori.

Le Parti concordano che ai lavoratori a tempo determinato:

- spettano tutti gli istituti ed i trattamenti in essere nell'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, a parità di inquadramento e proporzionalmente al periodo di lavoro prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine;
- sarà fornita una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto per prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro;
- potrà essere previsto, per le fattispecie che prevedono la sostituzione di lavoratori assenti, un periodo di affiancamento. In caso di congedo di cui al D. LGS. n. 151/2001, l'affiancamento potrà avvenire fino a due mesi prima rispetto all'inizio del congedo.

Annualmente, in occasione degli incontri di informazione e consultazione previsti a livello aziendale, le Aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali piani preventivi e dati a consuntivo del ricorso al lavoro a tempo determinato.

Limiti numerici

In relazione a quanto previsto, dall'art. 31 del D. LGS. 81/2015, il numero dei lavoratori occupati nell'Azienda con i contratti di lavoro a tempo determinato e di contratti di lavoro somministrato a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 30%, da calcolarsi come media annua da osservare, tempo per tempo, all'atto di assunzione. Qualora tale percentuale dia luogo ad un numero decimale, potrà effettuarsi un arrotondamento all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 0,5.

Nelle attività di ingegneria e costruzioni, la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine, come media annua, non potrà superare complessivamente il 40% dei lavoratori a tempo indeterminato a ruolo nell'Azienda. Si descrivono di seguito esemplificativamente gli ambiti di ingegneria e costruzioni.

Attività di Ingegneria e Costruzioni

(omissis)

Art. 5 - Telelavoro

Il telelavoro è disciplinato dall'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 diretto a stabilire una regolamentazione generale a livello nazionale dell'istituto.

Le Parti considerano il telelavoro come un mezzo per le aziende per modernizzare l'organizzazione del lavoro e nel tempo stesso come un mezzo per i lavoratori per riconciliare il lavoro con la vita sociale. Si definisce telelavoro

subordinato una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali.

Il telelavoro è volontario sia per il lavoratore che per l'imprenditore. Tale forma di lavoro può essere prevista come una possibilità, sia all'atto dell'assunzione, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sia in base ad un accordo istitutivo a livello aziendale e ad un accordo volontariamente raggiunto tra le Parti.

Si conferma che per i telelavoratori, la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in Azienda alle stesse mansioni. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

Le ordinarie funzioni gerarchiche, naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato, potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/70, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le specifiche norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Le Parti convengono che le linee guida del presente articolo rappresentano il riferimento per la definizione degli accordi collettivi a livello aziendale o di gruppo, necessari per dare concreta applicazione all'orientamento delineato. Le Aziende comunicheranno inoltre alle R.S.U. i dati a consuntivo. Restano confermate eventuali intese già in vigore.

Art. 5 bis - Lavoro Agile

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici. Il lavoro agile ha quale obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale. Il dipendente assolverà le proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Sono promosse attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di smart working, sia riguardo al rispetto delle disposizioni specifiche vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza, affinché ogni Lavoratore possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

L'orario e i tempi di lavoro previsti per lo smart working rispettano l'art. 19, comma 1, della legge 81/2017. A tal fine,

tra le misure organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, viene previsto che durante le giornate in smart working non sono previste né autorizzate ore di lavoro straordinario né prestazioni di lavoro festivo e notturno.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

Nel caso di disposizioni di legge e/o di accordi interconfederali, inerenti al lavoro agile le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse per procedere eventualmente con le necessarie armonizzazioni. La materia potrà essere oggetto di accordo a livello aziendale, finalizzata anche al recupero di produttività.

Art. 6 - Altre forme di apprendistato

Le parti manifestano la volontà di sperimentare anche altre tipologie di apprendistato, in particolare, le forme di apprendistato di 1° livello e di 3° livello, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Per tali diverse tipologie di apprendistato, potranno essere definite in sede aziendale le specifiche discipline in materia. Le parti richiamano i contenuti dell'accordo interconfederale Confindustria CGIL, CISL, UIL del 18.5.2016 che diventa parte integrante delle previsioni del presente CCNL a livello aziendale. Le parti potranno modificare i contenuti dell'accordo interconfederale che il CCNL considera cedevole anche rispetto alla contrattazione collettiva aziendale.

Art. 7 - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali attraverso l'erogazione di una formazione per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali in funzione dei profili professionali previsti nel sistema di classificazione e inquadramento.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale, redatto in conformità al modulo allegato all'Accordo Interconfederale Confindustria 18 aprile 2012, per quanto applicabile in relazione alla normativa vigente.

La durata massima del contratto è pari a 3 anni per i livelli 6, 5, 4 e a 2 anni per i livelli 3 e 2.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

I lavoratori potranno iscriversi al fondo di previdenza complementare e al fondo integrativo sanitario e avranno diritto allo stesso trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

In caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente articolo, si rinvia all'accordo interconfederale del 18.04.2012, al CCNL ed agli accordi aziendali vigenti.

Fatto salvo quanto previsto da D. Lgs. n. 81/2015, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno l'85% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Con cadenza annuale, nell'ambito della tematica sull'evoluzione dell'occupazione, prevista dalla Parte I - punto b) del CCNL, verranno fornite informazioni circa l'andamento di tale tipologia contrattuale, facendo riferimento alla durata, al numero, alle qualifiche interessate nonché alla percentuale di prosecuzione in contratto a tempo indeterminato.

Trattamento economico

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste dal 6° al 2° livello. Il lavoratore apprendista professionalizzante viene inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire.

La durata massima dell'apprendistato professionalizzante, la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e la sua retribuzione percentualizzata ai sensi dell'art. 42, co. 5, lettera b) del D. Lgs. n. 81 del 2015 è la seguente:

Livelli	Durata in mesi	Durata 1° periodo in mesi	Perc. di retribuzione 1° periodo	Durata 2° periodo in mesi	Perc. di retribuzione 2° periodo	Durata 3° periodo in mesi	Perc. di retribuzione 3° periodo
2	24	12	90%	12	95%		
3	24	12	90%	12	95%		
4	36	12	90%	12	95%	12	95%
5	36	12	80%	12	90%	12	90%

La retribuzione di riferimento è quella tabellare relativa al minimo del livello di inquadramento e del relativo CREA. In caso di mancato esercizio del diritto di recesso, al termine della durata del contratto di apprendistato professionalizzante, al lavoratore viene riconosciuta in misura integrale la retribuzione tabellare relativa al livello di inquadramento assegnato.

La nuova regolamentazione avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Formazione

Con la deliberazione 20 febbraio 2014, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome ha adottato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, si rinvia alla normativa di legge vigente. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'Azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale per la durata di 40 ore medie annue per il triennio. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 ore medie annue per il triennio, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

Tale formazione, svolta a cura dell'Azienda, dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo o, in assenza di quest'ultimo, mediante annotazione dell'attività espletata su i curricula formativi aziendali.

Per la formazione, interna o esterna, si intende quella effettuata in strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa, secondo percorsi formativi strutturati, certificabili e verificabili.

La formazione sarà teorica, pratica, on the job, in FAD (formazione a distanza) ed in affiancamento. Il percorso formativo complessivo sarà specificato nel piano formativo individuale. Quest'ultimo contiene la descrizione dell'intero percorso formativo, formale e non formale, interno o esterno all'Azienda, che l'apprendista deve seguire durante il contratto per il conseguimento degli obiettivi individuati nei profili formativi.

Attese le particolari caratteristiche delle imprese del settore, le Parti convengono sull'opportunità che la formazione sia

erogata all'interno delle aziende, anche attraverso aziende collegate. I requisiti sui quali si fonda la capacità formativa interna sono i seguenti:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

Nel monte ore di cui sopra sono da ricomprendersi le ore in tema di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le Parti concordano che l'apprendista sarà seguito, per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del relativo piano formativo individuale, da un tutor o referente aziendale che lo affiancherà, al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro.

Il tutor o referente aziendale individuato dall'Azienda sarà un lavoratore qualificato individuato dall'Azienda che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa.

Al termine del contratto, l'Azienda rilascerà l'attestazione delle competenze professionali acquisite dal lavoratore e della formazione svolta.

Art. 8 – Profili formativi e piano individuale per l'apprendistato professionalizzante

Profili formativi (omissis)

Piano formativo individuale

Piano Formativo Individuale relativo all'assunzione del _____

1. Azienda

Ragione sociale	_____
Sede legale	_____
CAP	_____
Partita IVA	_____
Codice Fiscale	_____
Sede secondaria	_____
CAP	_____
Telefono centralino	_____
Legale rappresentante	_____

Handwritten mark

Multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome e nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Nata a _____

Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____ Telefono _____

Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

Esperienze lavorative:

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica ai fini contrattuale da conseguire: _____

Durata _____

Categoria/Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria/Livello di inquadramento finale _____

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3. Tutor

Tutor aziendale _____
C.F. _____
Categoria/Livello di inquadramento _____
Anni di esperienza: _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche tecnico/professionali e trasversali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le **competenze tecnico-professionali e specialistiche** coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo, contesto e di compliance. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in 80 ore medie annue. In assenza di offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di **base e trasversali**, l'azienda provvede anche alla erogazione della formazione di base e trasversale per la durata di 40 ore medie annue così come disciplinato dal vigente CCNL energia e petrolio

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____



Handwritten signatures in blue ink, including several illegible names and initials, located at the bottom of the page.

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

- Aula
- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (Specificare altro) _____

Letto e sottoscritto _____

Data _____

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Dati apprendista / impresa

APPRENDISTA:

Cognome e nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Nata a _____

Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____ Telefono _____

Fax _____ E-mail _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI: _____

IMPRESA:

Ragione sociale _____

Sede legale _____

CAP _____

Partita IVA _____

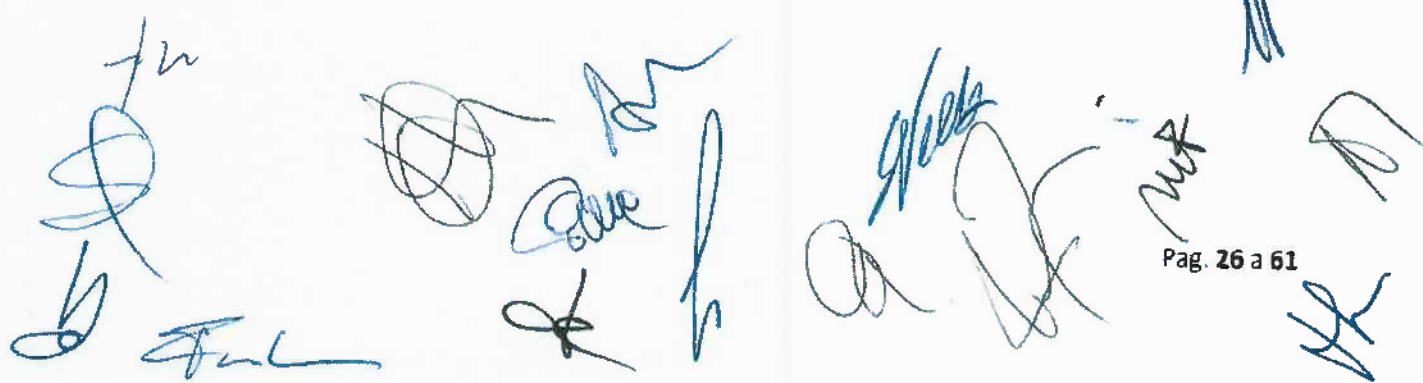
Codice Fiscale _____

Sede secondaria _____

CAP _____

Telefono centralino _____

Legale rappresentante _____



NOMINATIVO DEL TUTOR AZIENDALE: _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

COMPETENZE GENERALI SPECIFICHE	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
		<ul style="list-style-type: none">○ Aula○ On the job○ Affiancamento○ Esercitazioni di gruppo○ Testimonianze○ Action learning○ Visite aziendali	
		<ul style="list-style-type: none">○ Aula○ On the job○ Affiancamento○ Esercitazioni di gruppo○ Testimonianze○ Action learning○ Visite aziendali	
		<ul style="list-style-type: none">○ Aula○ On the job○ Affiancamento○ Esercitazioni di gruppo○ Testimonianze○ Action learning○ Visite aziendali	
		<ul style="list-style-type: none">○ Aula○ On the job○ Affiancamento○ Esercitazioni di gruppo○ Testimonianze○ Action learning○ Visite aziendali	

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

FIRMA DELL'APPRENDISTA

DATA

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including names like "Pier" and "D. M. P."]

Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 9 - Inquadramento

Nel presente CCNL, la classificazione del personale si articola in sei livelli con i relativi parametri di inquadramento.

Ciascun livello di inquadramento è identificato attraverso una specifica declaratoria che descrive le caratteristiche e i requisiti professionali indispensabili. Le declaratorie valgono per l'intero settore e i ruoli professionali hanno validità per l'intera area di business a cui si riferiscono, prescindendo dal comparto specifico.

Per ogni livello vengono inoltre indicati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i ruoli professionali di riferimento più significativi e diffusi;

L'attribuzione del lavoratore al singolo livello di inquadramento avviene attraverso la comparazione tra l'analisi delle mansioni svolte e il contenuto delle declaratorie con riferimento diretto o analogico ai ruoli professionali campioni individuati per ciascun livello e per aree di business.

L'assegnazione a un ruolo inquadrato al livello superiore comporterà l'adeguamento dell'inquadramento al livello superiore, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 17 del presente CCNL.

Protocollo sul sistema di inquadramento

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, consapevoli anche delle diverse articolazioni organizzative e societarie caratterizzanti le aziende che applicano il presente CCNL, convengono sul seguente percorso relazionale:

LIVELLO NAZIONALE

Si conferma la **Commissione Paritetica Nazionale sull'inquadramento**, composta da complessivi 6 membri, quale organismo preposto per il monitoraggio del buon andamento del piano classificatorio, per la sua regolare applicazione ed evoluzione, ricevendo e valutando le segnalazioni critiche dai livelli aziendali e di unità produttiva.

LIVELLO AZIENDALE

Con cadenza annuale l'azienda fornirà alle RSU/OO.SS. territoriali elementi informativi che formeranno oggetto di esame congiunto circa l'evoluzione applicativa del sistema classificatorio avvenuta nel periodo di riferimento.

LIVELLO DI 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.

Le parti convengono sulla necessità di un adeguato livello di conoscenza del sistema classificatorio che si può ottenere rendendo edotto il neo assunto delle peculiarità del sistema classificatorio, tramite l'evidenziazione della parte contrattuale ad esso dedicata;

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 ciascun livello;
- 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.

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

Aree di business e relativi comparti

AREE	COMPARTI				
Raffinazione; Distribuzione; Commercializzazione prodotti petroliferi; Cogenerazione/Produzione di energia elettrica	Raffinazione	Logistica GPL Lube	Supply, trading, Shipping greggi e prodotti	Commerciale	Cogenerazione e Produzione di energia elettrica
Esplorazione e produzione idrocarburi	Linea operativa				
Compravendita, trasporto e stoccaggio gas, elettricità	Rete e altri servizi gas	Mercato			
Ingegneria, Costruzione, Perforazione e Manutenzione	Ingegneria	Costruzione	Perforazione	Manutenzione	
Ricerca	Linea operativa				
Staff/Supporto al business	Trasversale a tutti i comparti				

La retribuzione tabellare complessiva è unica per l'intero settore produttivo dell'Energia e del Petrolio, salvo eccezioni previste nel presente CCNL, e riguarda i minimi del livello di inquadramento, i valori di apprezzamento del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, nonché l'indennità di funzione per i quadri.



ART. 10 - Declaratorie per livelli e ruoli professionali campione per settori

LIVELLO 1

Accedono a questo livello i lavoratori a cui è attribuita la qualifica di quadro, ai sensi della Legge 190/85, che, in possesso di elevate conoscenze e competenze professionali maturate con pluriennale e consolidata esperienza anche interdisciplinare, esplicano con carattere continuativo ruoli gestionali e/o di tipo "Professional" di rilevante e fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali ruoli comportano, con ampia autonomia ed iniziativa nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali, la gestione di processi essenziali ad elevato contenuto specialistico e/o il presidio di importanti settori/aree di attività con responsabilità di risultato, la partecipazione attiva nella definizione degli obiettivi e delle politiche, la promozione del miglioramento dei risultati economici e gestionali, lo sviluppo di innovazioni di prodotto, e/o di processo, la risoluzione di problematiche interfunzionali in materia di interesse strategico aziendale e/o la gestione delle persone assegnate finalizzata al conseguimento degli obiettivi.

Caratteristiche del livello sono: l'esercizio del ruolo in un contesto di alta variabilità di eventi, l'orientamento al risultato, l'assunzione di responsabilità, la capacità di negoziazione, di pianificazione, di programmazione e controllo, di gestione e sviluppo di risorse umane, di innovazione tecnologica e di processo.

LIVELLO 2

Accedono a questo livello i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze e competenze professionali maturate con congrua e consolidata esperienza anche interfunzionale, esplicano ruoli di natura direttiva o specialistica, equivalente per importanza, responsabilità e delicatezza.

Tali ruoli comportano, con piena autonomia nell'ambito delle direttive generali impartite e degli obiettivi specifici, il coordinamento di attività di notevole complessità, di risorse, e/o il presidio di aree specialistiche, con responsabilità diretta di risultato e/o di supporto nella realizzazione degli obiettivi assegnati e/o nella risoluzione di problematiche composite e complesse, volte anche all'innovazione di prodotto, di soluzioni e/o di processo.

Caratteristiche del livello sono: l'esercizio del ruolo in un contesto anche interfunzionale e variabile, l'orientamento al risultato e l'iniziativa, la capacità di integrazione, di gestione di risorse umane, la padronanza di tecniche e tecnologie a supporto e metodologie anche operative.

LIVELLO 3

Accedono a questo livello i lavoratori che, in possesso di conoscenze e competenze professionali e specialistiche, maturate con consolidata esperienza specifica, esplicano ruoli di concetto tecnico, amministrativo e commerciale con elementi di complessità tecnica e operativa.

Tali ruoli comportano, con autonomia operativa e iniziativa nei limiti delle disposizioni generali impartite e degli obiettivi definiti, il coordinamento e/o lo svolgimento di attività specialistiche e diversificate, con responsabilità diretta di realizzazione degli obiettivi prefissati.

Caratteristiche del livello sono: l'esercizio del ruolo in un contesto funzionale e di interfaccia variabile, la capacità di programmazione e controllo a breve termine, il coordinamento operativo di risorse umane, la gestione di attrezzature e impianti, la padronanza e uso di tecniche e metodologie anche operative, la flessibilità.

LIVELLO 4

Accedono a questo livello i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teorico-pratiche dei processi specifici maturate con congrua esperienza, esplicano ruoli di concetto o di alta specializzazione nei vari settori aziendali tecnico, amministrativo e commerciale.

Tali ruoli comportano lo svolgimento di ruoli specialistici e differenziati, con autonomia e responsabilità operativa di procedure e processi realizzativi nell'ambito di standard di riferimento di massima definiti in contesti variabili.

Caratteristiche del livello sono: la capacità di operare scelte nel rispetto delle procedure/processi operativi definiti, padronanza e uso di tecniche operative e/o di esercizio di attrezzature ed impianti, elevato standard realizzativo e quali-quantitativo, capacità di guida di altri lavoratori, flessibilità operativa anche polifunzionale.

LIVELLO 5

Accedono a questo livello i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teorico-pratiche maturate con adeguata esperienza, esplicano ruoli di concetto esecutivo o specializzati nelle attività tecniche operative, amministrative.

Tali ruoli comportano lo svolgimento di compiti operativi diversificati secondo procedure e standard definiti, con autonomia esecutiva.

Caratteristiche del livello sono: flessibilità operativa funzionale, conoscenza e uso di tecniche operative e/o di esercizio di macchinari ed impianti, standard esecutivo quali-quantitativo, possibile guida di altri lavoratori.

Accedono altresì a questo livello, decorsi 12 mesi dalla data di assunzione, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

LIVELLO 6

Sono inseriti in questo livello, limitatamente ai primi 12 mesi di servizio, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, anche nell'ambito di specifici programmi formativi, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

Per i suddetti lavoratori, non è prevista l'adozione del meccanismo del C.R.E.A. e pertanto l'inserimento comporterà la sola applicazione del livello retributivo minimo del livello.

Si rinvia alla contrattazione collettiva aziendale l'opportunità di prevedere declaratorie per tale livello con particolare riferimento alle attività internalizzabili.

RUOLI PROFESSIONALI CAMPIONE PER COMPARTI

1. Raffinazione

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Resp. Settore/Funzione (es. operations/servizi tecnici/tecnologia/ecc...); Resp. unità (sotto funzione/settore); Professional attività specialistiche Raffineria (es. operations/servizi tecnici/tecnologia/ecc...); Consegretario di Turno con resp. di coordinamento operativo del sito e delle emergenze.
2	Tecnologo/Esperto attività specialistiche (es. operations/servizi tecnici/tecnologia/ecc...); Responsabile in turno polifunzionale impianti di processo complessi; Coordinatore Attività Operative (es. operations/servizi tecnici/tecnologia/ecc...)
3	Tecnico attività specialistiche (es. operations/servizi tecnici/tecnologia/ecc...); Capo Turno di Raffineria; Consollista in turno di impianti di processo complessi
4	Addetto supervisore lavori; Operatore di Processo polivalente e polifunzionale; Quadrista di Raffineria; Addetto Attività specialistiche (documentazione spedizioni, laboratorio, ecc...)
5	Operatore esercizio polivalente; Addetto attività operative (esercizio, laboratorio)
6	

2. Logistica GPL Lube

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Base logistica (Resp. Deposito Distrib. - Resp. Impianto Avio, Resp. Stabilimento Gpl, Resp. Deposito GPL, Resp. Stabilimento Lube); Resp. Coordinamento trasporti/spedizioni/movimentazione prodotto; Prof. Coordinamento trasporti/spedizioni/movimentazione prodotto; Responsabile Programmazione; Prof. Programmazione.
2	Coordinatore attività tecnico-operative-fiscali; Esperto/Specialista spedizioni/programmazione
3	Addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, movimentazione prodotto, ecc...; Tecnico operativo deposito e/o oleodotti (anche in turno)
4	Addetto attività spedizioni; Addetto operativo (anche in turno); Autista trasporto e consegna carburanti/Aviorifornitore
5	Operatore deposito/oleodotto
6	

3. Supply, trading e shipping greggio e prodotti

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Portfolio Management greggi/prodotti; Responsabile shipping; Professional Portfolio management greggi/prodotti; Professional shipping; Trader greggi/prodotti
2	Esperto Portfolio management greggi/prodotti; Esperto shipping; Esperto supply/Lavorazioni; Esperto attività trading.
3	Addetto shipping; Addetto attività trading; Addetto supply/lavorazioni
4	Addetto operativo shipping, supply
5	Operatore shipping, supply
6	

4. Commerciale

Livello	Ruoli (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Resp. Attività Commerciali; Resp. Attività di Supporto/Specialistiche Complesse (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Resp. Attività Commerciali; Resp. Attività Tecniche; Professional Attività Tecniche; Professional Attività Commerciali; Professional Attività di Supporto/Specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.)
2	Coordinatore attività commerciali; Coordinatore attività tecniche; Coordinatore attività di supporto/specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Specialista Attività di Supporto/Specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Specialista Attività Commerciali; Specialista Attività tecniche
3	Addetto Attività Commerciali; Addetto Attività di Supporto/Specialistiche (sviluppo, marketing, pricing, front & back office, customer service, pianificazione, ecc.); Addetto Attività Tecniche.
4	Operatore attività commerciali
5	Operatore attività commerciali di supporto (es. call center)
6	

5. Cogenerazione e produzione energia elettrica

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Attività (produzione/manutenzione, logistica e magazzino); Professional Attività specialistica (processo, manut., logistica e magazzino)
2	Coordinatore attività (produzione/manutenzione, logistica e magazzino); Capoturno di attività complesse di produzione; Tecnologo di processo/manutenzione; Specialista analisi produzione/manutenzione/logistica e magazzino.
3	Tecnico coordinamento lavori; Capoturno; Consollista; Addetto analisi produzione/manutenzione/logistica e magazzino; Tecnico sicurezza.
4	Assistente lavori; Operatore esercizio polifunzionale; Quadrista; Specialista manutenzione; Addetto attività produzione/manutenzione/logistica e magazzino.
5	Operatore di esercizio Operatore di manutenzione
6	

6. Linea operativa E&P idrocarburi

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo ecc.); Responsabile area pozzo; Professional di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ing, ecc.); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione.
2	Capo centrale; Specialista di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria ecc.); Supervisor perforazione e completamenti; Assistente controllo realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzo; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigless; Assistente cantieri di area pozzo; Operatore polivalente; Capo squadra produzione.
4	Operatore di esercizio impianti; Operatore offshore; Addetto di magazzino; Assistente junior attività di Area Pozzo; Addetto elaborazione dati (geologia giacimenti, ecc.)
5	Operatore di centrale (esercizio); Addetto squadra manutenzione e montaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (geologia giacimenti, ecc...)
6	

7. Rete e altri servizi gas

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile centro; Responsabile lavori; Professional progettazione; Professional contratti; Responsabile attività tecniche ad alta specializzazione; Project Manager / Construction Manager; Professional servizi e sistemi tecnici, Responsabile di centrale;
2	Esperto programmazione operativa dispacciamento; Esperto giacimenti; Esperto monitoraggio mercati gas; Tecnico coordinatore attività tecniche; Coordinatore tecnico e/o operativo;
3	Tecnico permessi; Tecnico area pozzo; Tecnico di centro/centrale; Tecnico realizzazione/lavori; Operatore tecnico specialista; Tecnico Specialista (TECS)
4	Addetto tecnico operativo tariffe; Addetto tecnico operativo impianti; Operaio esperto rete (AMS); Operaio esperto impianti; Addetto tecnico operatore di centro;
5	Operatore magazzini e logistica; Operatore controllo operativo; Operaio specialista rete (BMS); Operaio specialista impianti
6	

8. Mercato

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile supporto commerciale; Responsabile vendite, Responsabile customer management / operations; Responsabile portfolio management gas / power; Professional supporto commerciale; Professional vendite; Professional customer management / operations; Professional portfolio management gas / power; Trader gas/power.
2	Coordinatore attività commerciali; Coordinatore customer management / operations; Esperto supporto commerciale; Esperto customer management / operations; Esperto portfolio management gas / power; Esperto attività di trading; Esperto vendite.
3	Addetto attività commerciali; Addetto attività di trading; Addetto customer management / operations
4	Operatore attività commerciali; Operatore customer management / operations
5	Operatore attività commerciali di supporto
6	

9. Ingegneria

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile settore di attività (ingegneria/processo/commissioning); Responsabile settore di attività ricerca Responsabile di progetto; Responsabile commessa/e di offerta; Professional attività specialistiche (discipline ingegneristiche) Professional attività specialistiche (tecnologie di base); Professional attività tendering e stime; Superintendent
2	Specialista di attività (discipline ingegneristiche); Specialista di attività (tecnologie di base); Supervisore lavori; Specialista attività tendering e stime; Specialista di attività (preventivi); Deputy Superintendent; Project engineer; Specialista di laboratorio
3	Tecnico di programmazione/controllo costi; Tecnico progettista discipline ingegner/tecnologie di base; Tecnico di laboratorio; Tecnico attività di stime e preventivazione ; Assistente di cantiere/fase
4	Addetto di disciplina ingegner/tecnologie di base; Addetto attività di stime e preventivazione ; Addetto supervisore lavori cantiere/fase; Progettista di disciplina ingegner/tecnologie di base (in alternativa: Addetto disegnatore progettista)

5	Supporto di cantiere/fase; Disegnatore progettista junior
6	Aiutante di cantiere/fase

10. Costruzione

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile settore di attività costruzione; Responsabile di progetto; Responsabile elettrico/elettronico; Superintendent; Construction manager / Capo cantiere; Professional attività tendering e stime .
2	Specialista assistente di cantiere; Specialista elettrico / elettronico; Specialista tecnologie di saldatura; Deputy Superintendent; Specialista di progetto; Specialista attrezzature meccaniche; Specialista attività di tendering e stime; Supervisore lavori
3	Assistente di cantiere; Assistente meccanico; Tecnico di progetto; Tecnico tecnologie di saldatura; Tecnico elettrico / elettronico.
4	Capo squadra (saldatura/lavori Addetto elettrico / elettronico meccanici/lavori elettrici, collaudi, NDT) Addetto supervisione lavori cantiere; Addetto tecnologie di saldatura; Addetto gru; Addetto assistenza di cantiere
5	Collaudatore; Saldatore; Tubista/carpentiere; Operatore Side Boom; Operatori mezzi movimento terra; Meccanico/elettricista; Supporto di cantiere; Supporto elettrico /elettronico; Operatore gru
6	Aiutante di cantiere; trattorista traino

11. Perforazione

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile attività di progetto/area (Rig Manager/Operation Manager); Responsabile settore di attività (Rig superintendent); Professional attività specialistiche (DSL - Supervisore - Chief Electrician - prof. Manutenzione elettronica).
2	Specialista attività di perforazione; Specialista manutenzione meccanica/elettrica/elettronica; Capo sonda
3	Tecnico manutenzione meccanica/elettrica/elettronica; Tecnico di sonda; Tecnico elettronico.
4	Capo squadra (Lavori meccanici/Lavori elettrici, lavori elettronici); Addetto sonda; Capo perforatore
5	Perforatore; Pontista; Addetto attività di manutenzione; Meccanico/Elettricista.
6	Aiuto Perforatore

12. Manutenzione

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile settore di attività manutenzione
2	Supervisore lavori; Coordinatore attività di manutenzione; Coordinatore attività planning e cost control
3	Tecnico di manutenzione
4	Addetto attività di manutenzione
5	Supporto di manutenzione
6	

13. Linea operativa ricerca

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile Scientifico; Project manager; Responsabile Attività di ricerca; Responsabile Laboratorio -Responsabile Sviluppo tecnologico; Professional Attività specialistiche (<i>processi, prodotti, sviluppi innovativi, ecc.</i>); Ricercatore.
2	Coordinatore attività specialistiche (ricerca, processi, prodotti, impianti); Specialista/Esperto Settore attività/Attività specialistiche (<i>ricerca, processi, prodotti, impianti</i>); Tecnologo; Specialista progetti di ricerca.
3	Tecnico di laboratorio; Tecnico polivalente impianti pilota; Addetto progetti di ricerca
4	Analista analisi complesse; Conduttore impianti pilota
5	Analista di laboratorio; Operatore di impianti pilota
6	

14. Staff di tutti i comparti

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile unità/funzione ad elevata complessità gestionale; Responsabile unità/attività/servizio; Team leader attività/servizio; Project Manager; Professional attività/servizio
2	Coordinatore attività/servizio; Esperto attività/servizio; Specialista attività/servizio
3	Tecnico attività/servizio
4	Addetto attività/servizio
5	Operatore attività/servizio;
6	

Handwritten mark

Multiple handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten mark

Art. 11 – Sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale

Con l'accordo del 23 luglio 1998, le Parti ipotizzarono un nuovo sistema di classificazione del personale che vedeva la valutazione complessiva della professionalità rappresentata dalla combinazione tra l'inquadramento nelle singole categorie, ora livelli, e l'apprezzamento dell'apporto professionale all'interno dei livelli stessi. Il 1 febbraio 2000, le Parti provvidero a stipulare il nuovo sistema di classificazione secondo le linee di tale accordo.

Tale sistema di valutazione delle prestazioni, unico nel panorama della contrattazione collettiva nazionale a vantare un elemento salariale dinamico nel sistema di inquadramento, ha premiato nel corso del tempo le performance positive svolgendo un ruolo rilevante di incentivazione alla produttività individuale.

Le Parti, sulla base dell'esperienza maturata, hanno inteso aggiornare il sistema di apprezzamento dell'apporto professionale individuale puntando sulla sua semplificazione, indirizzando la valutazione solo su quei fattori in grado di evidenziare la crescita professionale nel ruolo.

Per la sua configurazione e specificità, il sistema di valutazione e i relativi valori economici assegnati non rappresentano, né determinano livelli intermedi di classificazione.

I livelli complessivi di C.R.E.A. restano 23.

In caso di assegnazione a mansioni definitive di livello superiore al lavoratore sarà attribuito il 1° livello di C.R.E.A, nell'ambito del livello superiore di inquadramento. Trascorsi sei mesi dall'attribuzione del nuovo inquadramento, si procederà all'apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del livello di effettivo di C.R.E.A..

Il precedente sistema C.R.E.A resterà in vigore sino all'applicazione del nuovo sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale che avrà decorrenza 1.01.2020, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per la transizione.

Protocollo sul sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale

Come illustra l'art. 12 del presente CCNL, l'evoluzione e la semplificazione del sistema di valutazione CREA puntano a evidenziare il livello delle competenze agite dalle persone e la continuità con cui vengono esercitate.

La valutazione dell'apporto professionale individuale avviene:

- in caso di assegnazione ad altro ruolo all'interno dello stesso livello;
- in caso di significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- sei mesi dopo l'inquadramento nel livello superiore;
- comunque con cadenza biennale.

Tale valutazione vede il coinvolgimento di due attori: il responsabile di linea che apprezza la professionalità espressa dal lavoratore attraverso i quattro meta-fattori (orientamento al risultato; flessibilità, proattività, valorizzazione delle risorse) e il lavoratore che ha l'opportunità di avere una visione e una valutazione analitica e complessiva del suo apprezzamento professionale.

Per conseguire tale finalità, le parti informeranno preliminarmente sia i responsabili di linea, sia le rappresentanze sindacali dei lavoratori, circa le modalità di valutazione dell'apporto professionale del lavoratore e la gestione della comunicazione attraverso la relativa scheda.

Il processo di valutazione dell'apporto professionale individuale è chiaro ed esplicito perché si basa su una strumentazione contrattuale e riguarda esclusivamente quello che le persone fanno e come lo fanno, stimolando il processo di crescita professionale.

La comunicazione della valutazione del responsabile diretto al lavoratore è l'occasione per favorire: la comprensione della stessa; l'individuazione delle azioni per il miglioramento della professionalità tramite anche interventi formativi; la focalizzazione sugli obiettivi di lavoro; la trasparenza del sistema.

Le Parti convengono di realizzare annualmente uno specifico confronto con le competenti RSU sull'andamento delle valutazioni al fine di definire gli opportuni interventi che possano migliorare le performance dei lavoratori e orientarli alla crescita professionale.

Per i casi ritenuti dai lavoratori di inadeguato apprezzamento del CREA si prevede, nel periodo precedente l'effettiva decorrenza, un esame congiunto tra la RSU o OO.SS. territoriali, ove necessario, e l'azienda. La RSU potrà assistere il lavoratore, su sua richiesta.

Viste le novità introdotte, per valutare complessivamente l'applicazione del nuovo sistema, si conviene sul mantenimento della **Commissione Paritetica Nazionale sul sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale**, composta da complessivi 6 membri, quale organismo preposto per verificare la regolare applicazione dei principi insiti in tale sistema. Tale Commissione potrà essere attivata, di volta in volta, attraverso le segnalazioni inviate dalla R.S.U. competente o dalle aziende, per offrire l'interpretazione autentica delle disposizioni contrattuali riguardanti i temi sollevati.

76



Pag. 38 a 61

Art. 12 – I fattori di valutazione

La valutazione dell'apporto professionale misura la capacità della risorsa di padroneggiare tecniche, teoriche e pratiche, nonché modelli specialistici, mettendo a frutto l'esperienza interfunzionale anche per gestire situazioni relazionali complesse. Per le Parti valutare significa, non solo monitorare i contributi di ciascuno, ma anche considerare le persone come fonte di vantaggio competitivo,

Nell'investire sulla professionalità delle proprie risorse attraverso la valutazione e gli interventi a supporto del loro sviluppo professionale (formazione, job rotation, maggiori responsabilità, etc.), l'Azienda persegue l'obiettivo di costruire un contesto efficace fatto di competenze operative che soddisfano esigenze organizzative attuali e, potenzialmente, anche quelle future.

Il modello di valutazione dell'apporto professionale individuale intende evidenziare il livello di acquisizione delle competenze agite e la continuità con cui vengono esercitate.

Dall'analisi dei 59 elementi costituenti il sistema di valutazione CREA le parti hanno estrapolato quelli più coerenti con le suddette finalità, con particolare attenzione agli:

Elementi del fattore "Complessità"

Difficoltà di esecuzione; ampiezza di visione; problem solving; gestione operativa; metodo; analisi; sintesi; flessibilità organizzativa; sistemi di relazioni; relazioni interne/esterne; collaborazione interfunzionale.

Elementi del fattore "Responsabilità"

Sicurezza delle persone, degli impianti e tutela dell'ambiente; impatto sui risultati economici; gestione e coordinamento delle persone; efficacia operativa; qualità/esattezza dell'esecuzione; tempestività dell'esecuzione; programmazione e controllo; discrezionalità decisionale e propositiva.

Elementi del fattore "Esperienza"

Esperienza generale aziendale; esperienza interfunzionale; gestione di relazioni complesse; negoziazione; gestione di situazioni divergenti e conflittuali; integrazione in gruppi di lavoro; flessibilità; adattamento al contesto lavorativo; pianificazione e gestione di risorse umane, economiche, tecniche; padronanza di modalità operative efficaci.

Elementi del fattore "Autonomia"

Iniziativa, propositività operativa; capacità decisionale; individuazione di soluzioni operative; accuratezza di esecuzione; autonomia realizzativa; sensibilità a costi/benefici; orientamento al compito; capacità organizzativa; tempestività delle azioni.

Al fine di semplificare il processo di valutazione e dopo aver sistematizzato i contenuti degli elementi su esposti, le Parti hanno individuato i seguenti quattro meta-fattori in grado di valutare l'apporto professionale individuale per tutte le aree di business e relativi comparti:

- orientamento al risultato;
- flessibilità;
- proattività;
- valorizzazione delle risorse aziendali assegnate.

A fronte del cambiamento dei fattori di valutazione, le Parti convengono di non modificare l'acronimo del sistema di valutazione e di mantenere il nome C.R.E.A., per evidenziare che si tratta di una sua evoluzione.

Art. 13 - La descrizione dei fattori di valutazione

Per i livelli da 5 a 3

Orientamento al risultato:

- saper assolvere in modo mirato, efficiente e tempestivo ai compiti assegnati e a quelli non programmati;
- capacità di lavorare in team per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- capacità di finalizzare le proprie attività al conseguimento dei risultati aziendali
- capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.

Flessibilità:

- capacità di comprendere le diverse situazioni e di adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;
- capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;
- capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro;
- capacità di rapportarsi in modo positivo al cambiamento.

Proattività:

- capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle responsabilità e dei compiti assegnati;
- capacità di affrontare contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo attivo per la loro risoluzione in coerenza con le normative aziendali;
- capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto ai compiti assegnati;
- capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano.

Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate:

- capacità di programmare ed organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate;
- saper utilizzare in sinergia le risorse messe a disposizione in modo accurato, coerente e metodico (meccanismi operativi, strumenti e attrezzature, procedure, ecc... ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;



Pag. 40 a 61

Per il livello 2

Orientamento al risultato:

- saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati;
- capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati;
- saper definire in autonomia le priorità nell'ambito degli obiettivi assegnati;
- capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.

Flessibilità:

- capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;
- capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;
- capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro;
- capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento.

Proattività:

- capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle responsabilità e degli obiettivi assegnati;
- saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche;
- capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione;
- capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi assegnati;
- capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano.

Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate:

- capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate;
- capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;
- capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività;
- capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinare efficacemente le risorse;
- capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse.

Per il livello 1

Orientamento al risultato:

- capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo con cognizione della propria responsabilità e degli impatti associati alle scelte effettuate;
- saper sviluppare e attuare gli obiettivi aziendali sulla base delle strategie aziendali, stabilendo nell'ambito della propria autonomia le priorità in coerenza con le dinamiche di business;
- capacità di realizzare gli obiettivi aziendali assegnati e portare a compimento le relative attività;
- capacità di analizzare le attività in maniera prospettica e con visione strategica;
- Capacità di lavorare in team.

Flessibilità:

- capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;
- capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;
- capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse che richiedono flessibilità;
- capacità di gestire in modo attivo e propositivo il cambiamento, guidandolo attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle risorse finalizzati al miglioramento continuo.

Proattività:

- Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati;
- Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche;
- Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione;
- Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati;
- Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative.
- Capacità di partecipare attivamente allo sviluppo e all'attuazione degli obiettivi e delle politiche aziendali.

Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate:

- capacità di utilizzare in sinergia con tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione;
- capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, delegare compiti e attività, negoziare in situazioni critiche caratterizzate anche da aspetti di divergenza e conflittualità, supervisionare efficacemente i propri collaboratori o risorse assegnate;
- Capacità di definire in maniera chiara ed efficace gli obiettivi dei propri collaboratori.

Art. 14 – Schede per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale

SCHEDA PER I LIVELLI DA 5 A 3

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	<ul style="list-style-type: none"> ➤ saper assolvere in modo mirato, efficiente e tempestivo ai compiti assegnati e a quelli non programmati; ➤ capacità di lavorare in team per il perseguimento degli obiettivi aziendali; ➤ capacità di finalizzare le proprie attività al conseguimento dei risultati; ➤ capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo. 	_____
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di comprendere le diverse situazioni e di adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; ➤ capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; ➤ capacità di affrontare le dinamiche organizzative complesse con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro; ➤ capacità di rapportarsi in modo positivo al cambiamento. 	_____
Proattività	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle responsabilità e dei compiti assegnati; ➤ capacità di affrontare contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo attivo per la loro risoluzione; ➤ capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto ai compiti assegnati; ➤ capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano. 	_____
Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di programmare ed organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate ➤ saper utilizzare in sinergia le risorse messe a disposizione in modo accurato, coerente e metodico (meccanismi operativi, strumenti e attrezzature, procedure, ecc...) ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione; 	_____
Valutazione complessiva		_____

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore

SCHEDA PER IL LIVELLO 2

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	<ul style="list-style-type: none"> ➤ saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati; ➤ capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali; ➤ capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati; ➤ saper definire i propri obiettivi stabilendo in autonomia le priorità; ➤ capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo. 	_____
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; ➤ capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; ➤ capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro; ➤ capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento. 	_____
Proattività	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche; ➤ Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione; ➤ Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative. 	_____
Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate; ➤ capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione; ➤ capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività; ➤ capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinarne efficacemente le risorse; ➤ capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse. 	_____
Valutazione complessiva		_____

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore

SCHEDA PER IL LIVELLO 1

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo con cognizione della propria responsabilità e degli impatti associati alle scelte effettuate; ➤ saper definire i propri e altrui obiettivi sulla base delle strategie aziendali, stabilendo nell'ambito della propria autonomia le priorità in coerenza con le dinamiche di business; ➤ capacità di realizzare gli obiettivi aziendali assegnati e portare a compimento le relative attività; ➤ capacità di analizzare le attività in maniera prospettica e con visione strategica; ➤ Capacità di favorire in team. 	_____
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; ➤ capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; ➤ capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse che richiedono flessibilità; ➤ capacità di gestire in modo attivo e propositivo il cambiamento, guidandolo attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle risorse finalizzati al miglioramento continuo 	_____
Proattività	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche; ➤ Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione; ➤ Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati; ➤ Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nei quotidiani avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative; ➤ Capacità di partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi e delle politiche aziendali. 	_____
Valorizzazione delle risorse assegnate	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacità di utilizzare in sinergia con tutte le risorse poste a disposizione ottimizzandone la gestione con autonomia e determinazione; ➤ capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, delegare compiti e attività, negoziare in situazioni critiche caratterizzate anche da aspetti di divergenza e conflittualità, supervisionare efficacemente i propri collaboratori o risorse assegnate; ➤ Capacità di definire in maniera chiara ed efficace gli obiettivi dei propri collaboratori. 	_____
Valutazione complessiva		

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

Art. 15 – Il processo di valutazione dell'apporto professionale individuale

Il sistema di valutazione semplificato dell'apporto professionale sarà applicato nel biennio 2020 – 2021.

Le valutazioni saranno effettuate a cura dei responsabili diretti dei dipendenti, sulla base delle schede di cui all'articolo precedente. Il valutatore si esprimerà per ciascuno dei quattro ei fattori, su una scala da 1 a 3, dove:

1	Indica un livello di apprezzamento da migliorare dell'apporto professionale
2	Indica un livello di apprezzamento invariato dell'apporto professionale
3	Indica un livello di apprezzamento superiore dell'apporto professionale

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

Il valutatore all'atto dell'illustrazione della scheda al valutato motiverà le ragioni dell'apprezzamento.

La verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale avverrà: in caso di assegnazione ad altro ruolo all'interno dello stesso livello dopo almeno sei mesi di svolgimento delle attività nel nuovo ruolo professionale ovvero in caso di significativi cambiamenti organizzativi e tecnologici. In assenza dei casi di cui sopra, la verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale avverrà con cadenza biennale.

All'esito della valutazione si possono verificare le seguenti possibilità:

- l'apprezzamento individuale complessivo superiore determina l'assegnazione del livello C.R.E.A. superiore;
- l'apprezzamento individuale complessivo invariato non comporta alcun cambiamento di livello C.R.E.A.;
- in caso di apprezzamento individuale complessivo da migliorare, il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Art. 25 – Compensi per il lavoro in turno

omissis

Art. 26 - Uscita turno

È prevista l'uscita dal turno al verificarsi delle seguenti condizioni:

- decisione della direzione aziendale
- permanente inidoneità, accertata da istituti di diritto pubblico, per grave malattia, che comporti l'utilizzo in attività non in turno.

Per i lavoratori a più alta anzianità di attività prestata in turno, verrà riconosciuto *ad personam* un importo in cifra, secondo la seguente tabella, calcolato sulla media dei compensi complessivi dei 3 anni precedenti, percepiti per lavoro in turno. Con l'applicazione del nuovo sistema di compensi per il lavoro in turno alla voce variabile dovrà aggiungersi la voce "Edr ex turni" ove presente.

Periodo di permanenza in turno	Percentuale
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

Ogni importo riconosciuto ai sensi dei precedenti commi viene comunque a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia.

Per i dipendenti usciti dal turno, le aziende attueranno percorsi formativi finalizzati alla riconversione professionale. La suddetta indennità verrà a cessare al momento della maturazione dei requisiti per la pensione anticipata o vecchiaia e sarà assorbita esclusivamente in caso di reinserimento in lavoro in turno. Restano confermate le condizioni di miglior favore derivanti da accordi locali.

ART. 29 - Conto ore individuale

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

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

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

Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.

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

Qualora la fruizione delle ore accantonate non sia realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione, l'azienda avrà la facoltà di liquidare le spettanze, fatta salva una riserva di 40 ore pro-capite.

Restano salve le diverse modalità già individuate e quelle ulteriori che potranno negoziarsi in sede aziendale. Eventuali modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della normativa del conto ore saranno valutate a livello aziendale.

Restano salve le diverse modalità già individuate o quelle ulteriori che potranno negoziarsi in sede aziendale.

Art. 31 - Ferie

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

- per anzianità fino a 10 anni: 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi; a far data dal 1 luglio 2020, per coloro che all'atto del raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 9 anni avranno azzerato tutte le spettanze di ferie residue al 31 dicembre dell'anno precedente verrà anticipata la maturazione pro quota del successivo scaglione previsto per un'anzianità superiore ai 10 anni;
- per anzianità oltre 10 anni: 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.

Di norma le ferie dovranno essere integralmente fruito nel corso dell'anno di maturazione, salvo esigenze aziendali che richiedano un differimento del periodo di fruizione e comunque non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

La giornata del sabato viene considerata non lavorativa agli effetti delle ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 30 non sono computabili come giornate di ferie.

Il periodo di fruizione individuale delle ferie dell'anno viene programmato di comune accordo, contemperando le esigenze produttive e di servizio delle singole unità, con gli interessi dei lavoratori al fine di conciliare il tempo di lavoro e la vita privata.

A livello aziendale, le parti potranno verificare l'andamento delle ferie per individuare particolari iniziative tese a consentirne la fruizione collettiva nei termini contrattuali. Al riguardo, le parti convengono di istituire un processo di confronto sindacale che prevede tempi e interlocuzioni certi. Tale confronto dovrà esaurirsi entro 25 giorni che decorreranno dalla data individuata per il primo incontro tra le parti. Decorso tale termine, le parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune.

Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo e, su richiesta del lavoratore, almeno due settimane saranno consecutive.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta una indennità sostitutiva commisurata a tante quote giornaliere (ventunesimi) della retribuzione quante sono le giornate di ferie non fruito.

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

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

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

. In caso di interruzione delle ferie per malattia è obbligatorio presentare regolare certificazione medica.

Il periodo di ferie non può coincidere con quello di preavviso.

È consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei riposi maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.lgs. n. 66/2003 ai colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro al fine di consentire loro di assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e secondo le modalità concordate con l'azienda.

Cessione a titolo gratuito delle ferie

L'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 ha introdotto, a fini solidaristici, l'istituto della cessione delle ferie.

Le Parti convengono, in attuazione della disposizione legislativa citata di istituire, in via sperimentale, un "Fondo delle ferie solidali" a decorrere dal 1 gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2021.

Il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente, che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.

La procedura da seguire per la fruizione delle suddette ferie è la seguente:

- Il dipendente, che necessita delle ferie solidali e che ne abbia i requisiti, presenta domanda all'azienda per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, previa presentazione di adeguata documentazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata;
- L'azienda informa tutto il personale dell'esigenza espressa dal dipendente, garantendo il suo anonimato;
- i dipendenti, che aderiscono volontariamente alla richiesta, comunicano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere;
- ogni ricerca di ferie solidali si estingue il mese successivo a quello di avanzamento della richiesta;
- se i giorni di ferie o riposo offerti superino quelli richiesti dal dipendente, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti;
- se i giorni di ferie o riposo offerti siano inferiori a quelli richiesti e le richieste siano di più dipendenti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti;
- il dipendente può fruire delle ferie e giornate cedute, soltanto dopo la completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei riposi compensativi eventualmente maturati (C.O.I.);
- qualora vengano meno le condizioni per la fruizione delle ferie e giornate offerti, prima della fruizione totale o parziale, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Le operazioni di raccolta e di assegnazione delle giornate di ferie cedute saranno effettuate nel rispetto della normativa sui dati personali prevista dalle norme vigenti.

Entro il mese di novembre 2021, le Parti si incontreranno per la verifica dell'andamento della fase sperimentale del fondo, al fine di individuare le modalità con le quali rendere strutturale il ricorso all'istituto eventualmente apportando i necessari correttivi rispetto a quanto previsto nel presente articolo.

Restano salve le diverse modalità già individuate o quelle ulteriori che potranno negoziarsi in sede aziendale.

Art. 32 - Retribuzione e modalità della sua erogazione omissis

Art. 34 - Retribuzione Tabellare (Minimo e e Livello C.R.E.A.)

Per agevolare l'integrazione tra i diversi business, in un quadro comune, e sostenere l'attrattività del CCNL, le Parti intendono rispondere alle specificità presenti nel settore individuando soluzioni compatibili con il loro grado di redditività. Convengono, pertanto, di introdurre una differenziazione degli incrementi salariali, come da tabelle allegate.

Si riportano di seguito le retribuzioni tabellari per il CCNL Energia e Petrolio e per il settore dell'industria Gas. Le differenziazioni salariali presenti non sono strutturali, ma contingenti.

Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) del CCNL

Il Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) è costituito dal T.E.M. e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL e comuni a tutti i lavoratori del settore; per il livello nazionale include l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare e l'assicurazione contro la premorienza e l'invalità permanente da malattia.

1. Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)

Il Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) è costituito dalla retribuzione tabellare (Minimo, CREA).

Le Parti convengono, con il presente rinnovo, l'adozione del modello contrattuale che prevede il meccanismo di adeguamento della retribuzione agli scostamenti inflattivi (confronto tra l'inflazione prevista e l'inflazione effettiva secondo il metodo di calcolo "ex ante") in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT.

Le decorrenze degli incrementi mensili del TEM stabilite dal presente CCNL potranno essere posticipate, con accordo sindacale aziendale, fino a un massimo di sei mesi in caso di crisi aziendale e di start-up. Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale.

2. Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.)

Le Parti convengono sulla necessità di introdurre l'elemento distinto della retribuzione (EDR). Tale elemento svolgerà, nel corso della vigenza contrattuale, il ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista e inflazione reale, permettendo di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL.

L'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) è erogato per il numero di mensilità previste dal CCNL, secondo gli importi riportati nella tabella dedicata.

Le Parti si danno atto che, fatta eccezione per quanto sopra stabilito, hanno inteso definire tali importi in senso omnicomprendente e pertanto gli stessi non avranno riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'E.D.R. è riconosciuto negli importi definiti indipendentemente dalle assenze del lavoratore, nel corso del mese, salvo i casi che non comportino alcuna retribuzione in capo al datore di lavoro per l'intero mese.

Considerato che l'ISTAT pubblica una sola volta l'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e successivi, la verifica degli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale si opererà nel mese di giugno.

Le Parti concordano di procedere a un riallineamento degli scostamenti con le seguenti modalità e tempistiche:

- 1) per il biennio 2019-2020, la verifica sarà effettuata nel giugno 2021 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2021.

- a) prelevando dall'E.D.R. (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista);
 - b) inserendo nell'E.D.R. gli importi scorporati dall'incremento del TEM previsto a luglio 2021, nel caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista);
- 2) Nel Giugno 2022, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2019 – 2020 – 2021) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, secondo le modalità di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1, le Parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento.

Nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL:

- a) saranno regolati eventuali residui degli adeguamenti determinati da insufficienza capienza di E.D.R e incrementi del TEM;
- b) sarà valutato alla luce degli andamenti settoriali presenti nel campo di applicazione del CCNL, dell'andamento inflattivo e del correlato importo dell'E.D.R., un eventuale incremento di tale voce retributiva.

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) alle diverse scadenze e valido per i trattamenti economici minimi del CCNL e del settore industria gas

Livello	E.D.R. dal 1.01.2020	E.D.R. dal 1.01.2021
1	20,70	13,80
2	18,74	12,45
3	16,97	11,32
4	15,00	10,00
5	13,15	8,77
6	11,44	7,63

Restano salvi i meccanismi previsti al punto 2 del presente articolo.

3. Altri trattamenti demandati alla contrattazione collettiva nazionale;

4. Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fasie);

5. Fondo di previdenza complementare (Fondenergia).

Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) - Aziendale

Sono ricompresi gli istituti previsti al punto c. Assetti contrattuali della Parte I, Sezione A, del presente CCNL, nella parte relativa alla contrattazione aziendale.

Le Parti concordano che l'incremento retribuito complessivo per il triennio 2019 – 2021 risulta pertanto costituito dalle seguenti tre componenti:

1. incremento dei minimi;
2. E.D.R.;
3. welfare contrattuale.



Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui al presente articolo vengono incrementati di euro 90,00, riparametrati per livello. Tale incremento comprende l'adeguamento all'indice IPCA previsto da ISTAT per il periodo di vigenza contrattuale (3,03%), l'apprezzamento degli andamenti di settore presenti nel campo di applicazione del CCNL e dell'evoluzione del sistema di valutazione dell'apporto individuale (C.R.E.A). Le Parti convengono che il valore dei minimi comprende anche i 6,00 euro residuali previsti nell'accordo nazionale del 3 giugno 2019.

Gli adeguamenti dei minimi, secondo le decorrenze indicate, saranno erogati con effetto dalla prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva sulla presente ipotesi di accordo:

25,00 euro dal 1 ottobre 2019;
35,00 euro dal 1 ottobre 2020;
30,00 euro dal 1 luglio 2021;

1. E.D.R. come sopra descritto;
2. In relazione al welfare contrattuale, le Parti convengono di potenziare la previdenza complementare privilegiando i lavoratori con minore anzianità aziendale, secondo le misure contenute nella parte X del presente CCNL.

7/6

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink]

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO CCNL ENERGIA E PETROLIO

Livello	C.R.E.A.	Par.	01.10.2019		1.10.2020		1.07.2021	
			Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	180,85	2.968,56	453,26	3.016,85	453,26	3.058,24	453,26
	4			362,61		362,61		
	3			271,96		271,96		
	2			181,31		181,31		
	1			90,65		90,65		
2	4	163,79	2.688,53	271,97	2.732,26	271,97	2.769,75	271,97
	3			203,98		203,98		
	2			135,98		135,98		
	1			67,99		67,99		
3	4	148,33	2.434,76	243,72	2.474,37	243,72	2.508,31	243,72
	3			182,79		182,79		
	2			121,86		121,86		
	1			60,93		60,93		
4	4	131,08	2.151,61	213,57	2.186,61	213,57	2.216,61	213,57
	3			160,18		160,18		
	2			106,79		106,79		
	1			53,39		53,39		
5	4	114,95	1.886,84	181,33	1.917,54	181,33	1.943,85	181,33
	3			136,00		136,00		
	2			90,66		90,66		
	1			45,23		45,23		
	0			00,00		00,00		
6	0	100,00	1.641,45	00,00	1.668,15	00,00	1.691,04	00,00

Per il settore ingegneria e costruzioni, 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 al contratto di apprendistato.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO SETTORE INDUSTRIA GAS

Livello	C.R.E.A.	Parametro	01.10.2019		1.10.2020		1.07.2021	
			Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	180,85	2.954,76	425,76	3.003,05	425,76	3.044,44	425,76
	4			341,61		341,61		
	3			255,46		255,46		
	2			170,31		170,31		
	1			85,15		85,15		
2	4	163,79	2.676,03	255,47	2.719,77	255,47	2.757,25	255,47
	3			191,48		191,48		
	2			127,98		127,98		
	1			63,99		63,99		
3	4	148,33	2.423,44	228,22	2.463,05	228,22	2.497,00	228,22
	3			171,29		171,29		
	2			114,36		114,36		
	1			57,43		57,43		
4	4	131,08	2.141,61	200,57	2.176,61	200,57	2.206,61	200,57
	3			150,18		150,18		
	2			100,29		100,29		
	1			50,39		50,39		
5	4	114,95	1.878,07	170,33	1.908,77	170,33	1.935,08	170,33
	3			128,00		128,00		
	2			85,16		85,16		
	1			42,83		42,83		
	0			00,00		00,00		
6	0	100,00	1.633,82	00,00	1.660,52	00,00	1.683,41	00,00

Con il prossimo rinnovo contrattuale il settore dell'industria Gas verrà ricondotto alla retribuzione tabellare del CCNL Energia e Petrolio, con l'annullamento delle differenziazioni salariali previste a tutt'oggi:

Con decorrenza 1 gennaio 2022: riconoscimento del 50% del differenziale salariale sulla retribuzione tabellare;

Con decorrenza 1 luglio 2023: riconoscimento del restante ~~del~~ 50%.

Qualora si verificassero mutamenti di scenario tali da rappresentare motivazioni, strutturali o contingenti, che rendano opportuno un riesame della presente determinazione, le Parti si incontreranno tempestivamente dando seguito al necessario confronto.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink.]

ART. - 42 bis MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Le parti concordano che il ricorso al lavoro all'estero costituisce uno strumento a supporto dello sviluppo delle attività di business delle aziende del settore e di valorizzazione delle esperienze professionali dei lavoratori.

Il mercato altamente competitivo necessita infatti di una flessibilità di impiego a livello internazionale e della integrazione delle competenze e delle opportunità di business tra le diverse realtà geografiche in cui vengono svolte le attività delle imprese.

In relazione a quanto sopra, le parti concordano sull'opportunità di favorire la mobilità del personale per l'esecuzione del lavoro all'estero; ai lavoratori che saranno assegnati alla mobilità internazionale sarà data adeguata informazione per prepararsi all'esperienza internazionale e a ciò che essa rappresenta, in particolare in merito agli aspetti di salute e sicurezza.

Ai lavoratori assegnati all'estero non sarà sospeso il versamento dei contributi associativi e sindacali e gli stessi potranno fruire dell'assistenza sindacale nelle fasi precedenti e successive al periodo di lavoro all'estero.

Ai lavoratori assegnati all'estero sarà riconosciuta l'anzianità di servizio pari alla durata del periodo di svolgimento dell'attività all'estero anche se collocati in aspettativa temporanea per l'estero, quale trattamento di miglior favore.

Relativamente al calcolo della quota annua di trattamento di fine rapporto da accantonare, quest'ultima continuerà ad essere effettuata, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52, sulla base della retribuzione che il lavoratore in distacco estero avrebbe percepito qualora avesse prestato la sua attività lavorativa in Italia.

Le Organizzazioni Sindacali potranno segnalare alle funzioni aziendali interessate eventuali situazioni di particolare e oggettiva rilevanza.

I lavoratori assegnati all'estero fruiranno delle coperture previdenziali e assicurative secondo quanto previsto dalle normative vigenti, e rimarranno iscritti al fondo di previdenza complementare Fondenergia.

Sarà inoltre garantita l'assistenza sanitaria, operata indirettamente o direttamente all'estero, e verrà mantenuta l'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fasie.

Art. 44 - Assenza per malattia o infortunio non professionali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della L. n. 300/1970, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:

1. avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia o della sua prosecuzione, all'inizio del normale orario di lavoro, salvi i casi di forza maggiore e comunicare all'Azienda medesima il numero di protocollo del certificato telematico inviato dal medico curante, il giorno stesso dell'emissione e comunque entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione (art. 1, co. 149, L. n. 311/2004). Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o secondo le modalità indicate dall'Azienda. Ove il certificato telematico non possa essere emesso o trasmesso, il lavoratore è tenuto a far pervenire all'Azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica cartacea attestante lo stato di malattia e l'impossibilità della trasmissione/emissione della certificazione telematica;

Per i primi due eventi di malattia nell'anno solare - se di durata singola inferiore a 10 (dieci) giorni - è consentita la presentazione di un certificato medico rilasciato su carta semplice, nei termini e secondo le modalità sopra indicate;

2. Comunicare preventivamente all'Azienda ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o di infortunio non professionale, salvo giustificato impedimento;
3. Trovarsi nel proprio domicilio, o in quello che preciserà contestualmente alla comunicazione di malattia, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali. Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;

4. Comunicare e giustificare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia nei tempi e secondo le modalità previste dai punti precedenti.

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

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

Al lavoratore che si rifiuti di sottoporsi alla visita effettuata secondo le procedure previste nei paragrafi precedenti, o che comunque risulti ingiustificatamente assente all'indirizzo fornito in occasione della visita medica, possono essere inflitti, secondo le circostanze, i provvedimenti di cui all' art. 55 del presente contratto.

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

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

Art. 47 – Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio

Omissis

Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extra-professionali, che configurino casi specifici, che per la loro natura e gravità o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, con particolare riferimento alle gravi quali, ad esempio: patologie oncologiche e/o degenerative. l'azienda e la rappresentanza R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti individuali più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 46 e 47, con la finalità di individuare la migliore soluzione per le specificità dei singoli casi.

ART. 50 - Permessi e aspettativa

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

L'azienda potrà concedere a richiesta permessi non retribuiti a lavoratori che abbiano a carico familiari con gravi patologie croniche (anemia mediterranea e simili) o ammalati in fase terminale, sempreché ne documentino la necessità.

L'azienda potrà concedere a richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria in termine di legge di minori stranieri non accompagnati.

Per quanto concerne i lavoratori in condizioni di tossicodipendenza nonché i lavoratori con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza si richiamano le disposizioni del D.P.R. n. 309 del 9/10/1990.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda si terrà conto delle indicazioni delle strutture pubbliche (servizi sanitari delle ASL o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni) che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore per una eventuale diversa collocazione del lavoratore stesso al fine di facilitarne il reinserimento nell'attività produttiva, anche utilizzando, ove possibile, orari flessibili e/o part-time nei casi in cui questo sia ritenuto opportuno dalle strutture suddette.

Per quanto concerne i lavoratori disabili nonché i lavoratori con familiari disabili a carico si richiamano le disposizioni

dell'art. 33 della legge n. 104/92.

Al fine di conciliare il diritto ai permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/1992 con le esigenze organizzative e tecnico-produttive delle imprese, il lavoratore è tenuto ad una programmazione mensile dei permessi che dovrà presentare, entro la fine del mese precedente e comunque garantendo un preavviso minimo di 3 (tre) giorni dal 1° giorno di fruizione, salvo i casi di comprovata urgenza. Eventuali necessità di variazione o annullamento del permesso dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di 24 ore.

Per i lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte al registro di cui all'art. 45 del D. lgs. n. 117/2017 si richiamano le disposizioni dello stesso decreto.

Per le lavoratrici vittime di violenza di genere si richiamo le disposizioni di legge. Al riguardo, i congedi previsti potranno essere usufruiti a mezza giornate o a giornate intere.

Art. 54 – Codice disciplinare

Le mancanze dei lavoratori saranno valutate a seconda della loro gravità e della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati. Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento aziendale interno o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalle competenti funzioni aziendali, saranno i seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 (dieci) giorni lavorativi;
- licenziamento.

1. Ammonizione scritta, multa e sospensione

Salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta, la multa o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore che:

- Non adempia alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- non osservi l'orario di lavoro o senza autorizzazione del proprio diretto superiore non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;
- non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute con lieve negligenza o esegua lavori non ordinatigli;
- per disattenzione arrechi danni lievi o anche potenziali, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o faccia un utilizzo negligente dei sistemi informatici e, comunque degli strumenti di lavoro, non conforme alle procedure aziendali, od ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario o alla strumentazione in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'Azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'Azienda;
- per negligenza, commetta atti che possono comportare pregiudizio, lieve alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene;
- non osservi le prescrizioni in materia di salute, sicurezza, ambiente;
- non comunichi entro 3 (tre) giorni il cambiamento dell'indirizzo della sua abitazione;

- per negligenza contravvenga alle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- si renda responsabile di ingiurie e/o minacce lievi nei confronti degli altri dipendenti.

La multa non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione. L'importo delle multe non costituenti risarcimenti danni è devoluto alle istituzioni assistenziali (es. Fasie) o ad altri istituti concordati a livello aziendale.

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 10 (dieci) giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

2. Licenziamento

Il licenziamento per motivi disciplinari potrà essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa, ricadono normalmente sotto tale provvedimento, le seguenti infrazioni:

- assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate per almeno tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'Azienda o che perturbi il normale andamento del lavoro;
- recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I, quando siano già stati comminati uno dei provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nella presente parte II
- abbandono del posto di lavoro, quando da questo possa derivarne un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compie azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- atti che, anche per negligenza o per omessa tempestiva informativa al superiore diretto, possono comportare pregiudizio alla salute e sicurezza delle persone nonché alla produzione, agli impianti e all'ambiente;
- contravvenzione al divieto di accendere fuochi durante lo svolgimento dell'attività di lavoro e nelle sedi di lavoro, contravvenzione al divieto di fumare nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'Azienda o comunque asportazione di beni materiali o immateriali dell'Azienda o danneggiamento volontario dei beni stessi, nonché furto di beni di proprietà dell'Azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi;
- insubordinazione verso i superiori;
- godimento abusivo da parte del lavoratore del trattamento economico previsto all'art. 47 (ad esempio: falsificazione di documenti destinati alle certificazioni di malattia; effettuazione di altra attività lavorativa per conto proprio o di terzi; attività ricreative incompatibili con le prescrizioni mediche);
- violazione della segretezza sugli interessi e sull'attività dell'Azienda, profitto da quanto è nella conoscenza del lavoratore, abuso della propria posizione aziendale, ovvero attività contraria agli interessi aziendali;
- uso di bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro e nelle sedi di lavoro;
- richiesta e/o accettazione a/dai terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- comportamenti lesivi della dignità della persona o atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale; sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi e/o ostili e/o denigratori che assumano forma di violenza morale o di persecuzione psicologica; qualsiasi condotta di natura discriminatoria in relazione ad orientamenti che rientrano nella propria sfera personale;
- alterazione, falsificazione e/o fraudolenta rendicontazione dei rimborsi delle spese di trasferta;
- violazione intenzionale delle regole procedurali o di comportamento previste dal modello di organizzazione e

gestione adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e/o condotte illegittime idonee a cagionare una responsabilità amministrativa della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

- violazione di regole procedurali o di comportamento idonee a determinare, nocumento materiale e/o economico all'azienda.
- violazione del codice etico aziendale.

È in facoltà dell'azienda disporre la sospensione cautelare del lavoratore fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione cautelare. L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Procedura per i provvedimenti disciplinari

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

1. Dal giorno della ricezione della contestazione il lavoratore ha dieci giorni di tempo per far pervenire all'azienda le sue giustificazioni per iscritto o per richiedere l'audizione orale. In questo secondo caso, il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e le sue giustificazioni saranno verbalizzate
2. Decorsi dieci giorni dalla data di ricezione della contestazione, l'azienda ha ulteriori dieci giorni per emanare il provvedimento. Qualora i termini previsti cadano in un giorno festivo, gli stessi si intendono posticipati al primo giorno successivo lavorativo
3. Nel caso in cui sia chiesta nei termini previsti l'audizione orale e questa venga resa oltre il termine di dieci giorni dalla ricezione della contestazione, l'azienda potrà emanare il provvedimento entro i dieci giorni successivi alla data dell'audizione stessa.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo la procedura prevista all'art. 63 del presente CCNL ne, con reclamo entro 5 (cinque) giorni dalla notificazione del provvedimento.

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

Art. 60 - Maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica della maternità e della paternità si applicano le relative norme di legge. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, nei casi previsti dalla legge, riceveranno un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione globale di fatto per i mesi di assenza obbligatoria.

Ai sensi dell'art. 32 del D. LGS. n. 151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente rinnovo il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.

La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale, se diversa

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 2 giorni prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare all'azienda un piano di programmazione mensile entro 2 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione indicando: il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate equivalenti; il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito; la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni.

Oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata della fruizione di altri permessi, compresi quelli ai sensi della L. n. 104/92 o riposi.

Art. 62 – Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabili ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro e l'azienda si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo Interconfederale 25 gennaio 2016 e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno a più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.”

La dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che tali comportamenti devono essere denunciati.

Nell'azienda, tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e diano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di uguaglianza e di correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Art. 63 – Collegio di conciliazione

In caso di controversie individuali e plurime di lavoro le Parti, anziché adire la Commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i., possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli di esperire il tentativo di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali, secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, la Commissione Paritetica di Conciliazione composta oltre che dalle parti interessate da:

- un rappresentante di Confindustria Energia per il datore di lavoro;
- un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione ha sede presso Confindustria Energia e le riunioni della Commissione potranno avere luogo: presso la sede di Confindustria Energia a Roma; presso gli uffici dell'azienda interessata alla controversia; in videoconferenza.

La parte interessata a esperire il tentativo di conciliazione, deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di conciliazione anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato, o, se si tratta di imprese, anche tramite Confindustria Energia. La copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere inviata alla parte convenuta.

La richiesta deve precisare:

- le generalità del ricorrente e dell'impresa convenuta;
- la delega per la nomina del proprio rappresentante nella Commissione di conciliazione a una Organizzazione sindacale stipulante, per il/la lavoratore/lavoratrice; a Confindustria Energia, per l'impresa;
- il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti alla procedura;
- l'oggetto della vertenza.

La Commissione di conciliazione, una volta ricevuta la richiesta, comunicherà a tutte le parti la data e il luogo della comparizione ai fini di esperire il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro sessanta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione di Conciliazione. In considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione, la parte convenuta non è obbligata a partecipare. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque esperito.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente a una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, viene redatto un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle Parti nonché dalla Commissione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale, ai sensi dell'art. 2113, co. 4 c.c. e degli artt. 410 e 411, co. 3 c.p.c., 412 ter, come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533 e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i..

Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, verrà depositato, a cura di Confindustria Energia presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro di Roma che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

Art. 64 – Cessione e trasformazione dell'azienda

Omissis

Art. 65 – Distribuzione del contratto, e contributo per il rinnovo contrattuale

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

Secondo le modalità che verranno successivamente stabilite, le aziende effettueranno ai lavoratori non iscritti ad alcuna OO.SS.LL. una ritenuta di Euro 25,00 a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCNL, che verrà trasferita alle OO.SS. stipulanti.

ART. 66 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 1.01.2019 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2021.

Sono fatte salve tutte le norme transitorie presenti nei CCNL precedenti.



Parte IX

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Si veda l'accordo 31.05.2019.

Parte X

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Normativa

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

Le Parti concordano sull'opportunità di consentire ai dipendenti l'iscrizione a Fondenergia a partire dalla data di assunzione. Ciò al fine di agevolare il loro immediato accesso alla previdenza complementare.

Ai lavoratori assunti dovrà essere consegnata l'apposita modulistica ai fini dell'adesione alla previdenza complementare che dovrà essere riconsegnata con l'accettazione o meno dell'iscrizione.

Contribuzioni dovute a Fondi di previdenza complementare

Dal 1 gennaio 2017, per i nuovi iscritti a Fondenergia, ivi compresi i lavoratori con prima occupazione antecedente il 29 aprile 1993, il conferimento del trattamento di fine rapporto maturando sarà pari al 100%.

Le aliquote contributive da computarsi sulla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R sono fissate nelle seguenti misure:

	A carico Azienda	A carico lavoratore
Dal 1 luglio 2020: per gli assunti con anzianità contributiva INPS ante 01.01.1996	2,725%	2%
Dal 1 luglio 2020: per gli assunti con anzianità contributiva INPS post 31.12.1995	2,775%	2%

Laddove le quote a carico azienda siano già superiori alle suddette percentuali si applicheranno rispettivamente gli incrementi di: 0,075 e di 0,125 sulla quota contributiva a carico aziendale già applicata.

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

Con riferimento all'accordo sindacale 18 febbraio 1998 nel quale si prevedeva una quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare pari a 30.000 lire per ciascun iscritto in ragione di 23.000 lire da parte dell'azienda e 7.000 lire da parte del lavoratore, le Parti convengono di arrotondare le quote di iscrizione a 15,00 euro complessive, di cui 12,00 a carico delle aziende e 3,00 euro a carico dell'aderente. Ciò al solo fine di agevolare la contabilità amministrativa del fondo stesso.

