

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 25 gennaio 2017, 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 22 gennaio 2013, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2016 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2018.

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 15 marzo 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFINDUSTRIA ENERGIA

FILCTEM

FEMCA

UILTEC

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

ENERGIA E PETROLIO

CONFINDUSTRIA ENERGIA

**FILCTEM CGIL
FEMCA CISL
UILTEC UIL**

Addì, 25 gennaio 2017, in Roma,

tra

CONFINDUSTRIA ENERGIA - rappresentata dal Presidente Giuseppe Tannoia, dal Direttore Francesco Forlenza, coadiuvato da Daniele Evaristo, con la partecipazione di una delegazione industriale composta da:

Giuseppe Artale, Mirco Botti, Alessandro Brardinelli, Sergio Busato, Davide Calabrò, Roberto Cappelli Bigazzi, Antonio Cavacchioli, Francesco Cuomo, Marco Croce, Fabrizio Diaferia, Alberto Di Cataldo, Roberto D'Onofrio, Luana Felisatti, Fernando Ferri, Lorenzo Federici, Grazia Fimiani; Luca Franceschini, Alberto Fusi, Claudio Geraci, Paolo Ghinassi, Renzo Giacometti, Stefano Giudici, Massimo Laurenti, Fabrizio Liberatori, Angelo Roberto Meirana, Piero Merola, Emanuele Migliore, Angelo Minnella, Paolo Morandotti, Margherita Patera, Andrea Percivalle, Stefano Pessina, Fabrizio Proietti, Fabio Ratti, Giuseppe Trinchese, Claudio Vezzelli, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

e

la FILCTEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli, dal segretario nazionale Claudio Bettoni, da Mario Di Luca del dipartimento energia, congiuntamente alla delegazione trattante, con l'assistenza della Segretaria Confederale della CGIL, congiuntamente alla delegazione trattante, nella persona del Segretario Generale Susanna Camusso.

la FEMCA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Colombini, dai Segretari Nazionali Antonello Assogna, Gianluca Bianco, Nora Garofalo, Mario Siviero, dal Segretario di Comparto Bruno Quadrelli, dal responsabile sicurezza e ambiente Stefano Ruvolo, dal coordinatore di settore Donatino Primante, congiuntamente alla delegazione trattante, al Comitato Esecutivo Nazionale, assistiti dal Segretario Generale della CISL Annamaria Furlan.

La UILTEC-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani e dai Segretari Nazionali Rosaria Pucci, Vincenzo Cesare, Carmelo Prestileo, Riccardo Marcelli, Emma Borzellino dai funzionari, Maurizio Don, Andrea Fiordelmondo congiuntamente alla delegazione trattante, assistiti dal Segretario Generale della UIL Carmelo Barbagallo.

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

a. Premessa

Il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio si presenta in un quadro economico e produttivo del Paese caratterizzato dagli effetti di una lunga crisi economica, non ancora esaurita. La conoscenza della sua complessità e della sua diversa incidenza nei vari business, nonché la lettura condivisa dei riflessi delle crisi nazionali ed internazionali, sono premesse necessarie.

In questo contesto, le imprese del settore dovranno, nei prossimi anni, continuare a dedicare risorse rilevanti agli investimenti mirati al rispetto delle normative ambientali e a realizzare modelli di funzionamento sempre più orientati a garantire capacità competitive adeguando strutture, processi decisionali e operativi a criteri di efficacia ed efficienza, resi necessari e possibili anche dalla trasformazione digitale.

Le Parti concordano sul contributo che la contrattazione collettiva nazionale può dare in tale contesto, per individuare soluzioni idonee a sostenere l'incremento della produttività, attraverso il miglioramento della qualità delle performance individuali e collettive e il contenimento e controllo dei costi.

Le Parti confermano l'interesse a proseguire il percorso di confronto utile a valutare, entro la prossima scadenza contrattuale, la possibilità di realizzazione del contratto unico per l'Industria Energetica. La strategicità dell'iniziativa va verificata a fronte della complessità della sua realizzazione, nel rispetto degli interessi dei soggetti coinvolti.

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. 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 l'evoluzione del modello partecipativo
- 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 consultazione previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa.

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

Le Parti confermano l'opportunità di organizzare annualmente una conferenza sugli scenari economici del settore con l'obiettivo di fornire un puntuale aggiornamento sull'evoluzione del settore per favorire sia la condivisione di informazioni tra le aziende e le organizzazioni sindacali, sia una lettura sistemica di tutte le informazioni periodiche pubblicate da soggetti istituzionali su tematiche attinenti il settore energetico.

b. Osservatorio

Si conviene di costituire entro il 1 settembre 2017 l'Osservatorio Nazionale di Settore congiunto e paritetico composto da dodici membri (sei di parte sindacale e sei di parte datoriale). Ferme restando le autonomie e le responsabilità dei sindacati e degli imprenditori, le Parti assegnano all'Osservatorio un ruolo mirato all'analisi, alla verifica e al confronto a livello nazionale sui seguenti temi:

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

L'attività dell'Osservatorio si articola nelle seguenti Commissioni paritetiche permanenti, composte da dodici membri (sei di parte sindacale e sei di parte datoriale):

- politiche industriali ed energetiche;
- politiche del lavoro;
- salute, sicurezza, ambiente;
- formazione.

Tali Commissioni affronteranno temi specifici di comune interesse eventualmente avvalendosi di esperti esterni. Il lavoro delle Commissioni produrrà documenti e materiali di studio utili in sede di analisi dell'Osservatorio e nel livello della negoziazione tra le parti. L'Osservatorio si riunirà annualmente a Commissioni unificate e eccezionalmente su richiesta di una delle parti per esaminare il quadro economico e industriale del settore energia e petrolio e la relativa evoluzione occupazionale, gli impegni nel campo della formazione e nelle politiche di tutela della salute, sicurezza e ambiente. In questa occasione si procederà alla calendarizzazione del programma di incontri aziendali, secondo quanto di seguito previsto, anche con riferimento a tematiche di carattere territoriale. Il sistema relazionale si articola inoltre nel livello delle Aziende Capogruppo e/o loro Aree di business che svolgeranno con le OO.SS. nazionali e territoriali di categoria, con una rappresentanza delle RSU due incontri all'anno sulle tematiche seguenti:

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

Il primo incontro, da tenersi di norma entro il 1° quadrimestre, avrà carattere generale e onnicomprensivo delle tematiche sopra indicate mentre il secondo sarà finalizzato all'approfondimento di un tema specifico da individuare di comune accordo tra le parti e che abbia particolare valenza nell'anno di riferimento. Gli incontri sopradetti avranno carattere di informazione e di consultazione sulle strategie aziendali, in un quadro di trasparenza e di relazioni industriali positive.

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

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, e del T.U. Confindustria-CGIL, CISL, UIL 10 gennaio 2014 che diventano parte integrante del presente CCNL.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Il livello nazionale regola le seguenti materie:

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

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. 38 - Premio di Produttività/Premio di Partecipazione;
- art. 39 - Indennità di trasporto;
- art. 40 - Indennità di reperibilità;
- art. 41 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere;
- art. 43 - Trasferte
- art. 44 - Altri trattamenti.

Gli accordi aziendali relativi all'art. 38 hanno 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

Le Parti condividono l'opportunità di poter realizzare accordi aziendali finalizzati a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e/o più alta produttività, l'impresa e la sua occupazione.

Le situazioni per le quali potranno ricercarsi le intese temporanee modificative sono essenzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie:

- situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa, nelle quali un accordo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL possa dare un contributo per il superamento della stessa e sia utile alla salvaguardia dell'impresa e della sua occupazione e/o al suo consolidamento e/o al suo sviluppo;
- situazione dell'impresa, anche non di criticità, nelle quali un accordo temporaneo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.

Le intese modificative potranno riguardare istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal CCNL (fatti salvi i minimi contrattuali e i diritti individuali irrinunciabili), così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.

Nel caso in cui, in particolari situazioni di difficoltà, l'accordo aziendale modificativo dovesse intervenire su voci retributive fisse mensili, eventuali politiche retributive discrezionali dell'impresa dovranno essere coerenti con la situazione aziendale. Tale verifica di coerenza sarà realizzata con modalità che saranno definite nell'accordo aziendale.

Gli accordi aziendali modificativi, essendo correlati a situazioni congiunturali, hanno carattere temporaneo e comunque non superiori a un triennio, salvo concordare eventuali proroghe.

Un adeguato percorso informativo, nella fase preliminare della negoziazione dell'accordo e nella fase di vigenza dello stesso, è un presupposto essenziale per la realizzazione di un accordo aziendale modificativo.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio sull'andamento della contrattazione aziendale, le intese temporanee modificative dovranno essere trasmesse alle Parti nazionali.

In concomitanza con i rinnovi del CCNL che intervengano su aspetti oggetto di accordo modificativo, le Parti aziendali si incontreranno per valutarne l'impatto sull'accordo aziendale.

Nei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi modificativi su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

d. Rappresentanza Sindacale Unitaria

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, come previsto dalla legge n. 300/70 e successive modifiche, può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U..

Per le norme relative alla costituzione e alla disciplina delle R.S.U. si fa riferimento al T.U. 10 gennaio 2014, salvo quanto diversamente disciplinato nel presente articolo.

Per la composizione delle liste nella elezione della RSU, le Organizzazioni Sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche e del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva. Il numero dei componenti la R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi collettivi aziendali in essere, sarà pari a:

- 4 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 201 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1000 dipendenti;
- 18 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

Nelle unità lavorative con almeno 9 componenti la R.S.U., per i rapporti con la Direzione Aziendale, ferma restando la propria titolarità decisionale e di indirizzo, potranno avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti in misura non superiore al 50% degli stessi garantendo, comunque, la presenza di tutte le organizzazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

I componenti della R.S.U., nel numero definito al punto precedente, subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti, di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie demandate a livello aziendale, secondo quanto previsto dal suddetto T.U. e dal presente contratto. Nell'esercizio di tale attività potranno farsi assistere da altri lavoratori dell'unità produttiva, in numero comunque non superiore a 1/3 dei componenti la R.S.U., in relazione alle materie in discussione. Per quanto concerne le materie della contrattazione aziendale comuni ai lavoratori di più unità produttive dell'Azienda, la contrattazione stessa sarà esercitata dai Sindacati di categoria unitamente ad una rappresentanza delle R.S.U. competenti. Le decisioni relative a materia di competenza della R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte annuo di due ore per ogni dipendente in forza all'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. Tali permessi assorbono quelli spettanti ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno dell'unità lavorativa disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a 1 ora per ogni lavoratore in forza presso l'unità produttiva. I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con preavviso di 24 ore, dalla R.S.U. e dai sindacati territoriali per la quota di loro competenza, unitariamente definita, alla Direzione aziendale, indicando il nominativo del beneficiario. Le Aziende si impegnano a consentire la fruizione dei permessi, in modo da garantire l'agibilità sindacale, tenendo conto delle esigenze dell'attività

produttiva.

Per quanto riguarda il numero dei RLSA, eletti all'interno della R.S.U., e del relativo monte ore a disposizione, si fa riferimento alla Parte I, Sezione C), punto d.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo, si intendono richiamate le disposizioni del T.U. 10.01.2014.

e. Assemblea

In tutte le unità produttive i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro. Dette assemblee avranno luogo su convocazione della R.S.U. e/o su convocazione singole o unitarie delle Associazioni Sindacali stipulanti congiuntamente il presente contratto. Nelle unità con meno di 10 dipendenti, la convocazione sarà effettuata esclusivamente fuori dall'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata per iscritto alla Direzione dell'unità produttiva con preavviso di almeno 3 giorni. La comunicazione dovrà contenere l'indicazione dell'ora di inizio, la durata prevista e l'ordine del giorno della riunione.

Le riunioni potranno essere tenute sia fuori che durante l'orario di lavoro. Per lo svolgimento delle riunioni in orario di lavoro, è previsto il limite di 12 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Di norma la convocazione dovrà essere unitaria e riguardare la generalità dell'unità produttiva.

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

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

Per il personale turnista la partecipazione all'assemblea dovrà garantire la normale prosecuzione delle lavorazioni secondo modalità da concordare tra la Direzione dell'unità produttiva e la R.S.U.

La comunicazione dell'assemblea sarà data ai lavoratori mediante avviso affisso nelle bacheche sindacali.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dell'Azienda nell'unità produttiva o in locali nelle immediate vicinanze di essa. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione dell'unità produttiva, dirigenti esterni di ogni sindacato stipulante il presente contratto.

f. Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche nonché cariche sindacali provinciali o nazionali o da leggi regionali per le Regioni a Statuto Speciale o leggi provinciali per le Province Autonome, ove la funzione lo richieda, è concessa una aspettativa per durata della

carica, ai sensi dell'art. 81 del D. LGS n. 267/2000.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione, mentre continua a decorrere l'anzianità aziendale. Il periodo di aspettativa va pertanto considerato utile ai fini della determinazione, del trattamento dovuto, per ferie e per malattia o infortunio, del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

g. Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi stessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili, a giudizio dell'Azienda, con le esigenze di servizio.

Ai lavoratori che sono membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria o dei sindacati regionali o provinciali del settore energia e petrolio, i permessi di cui al precedente comma saranno, fino ad un massimo di otto giorni all'anno, retribuiti.

I Sindacati comunicheranno per iscritto alle aziende cui il lavoratore appartiene, tramite le Associazioni imprenditoriali, le qualifiche menzionate nel presente articolo e le successive variazioni.

h. Affissioni

La R.S.U. ha diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro. Analogamente potranno essere affisse in apposita bacheca – anche digitale - comunicazioni delle Organizzazioni firmatarie il contratto, nelle modalità disciplinate a livello aziendale.

i. Locali della R.S.U.

Il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, pone permanentemente a disposizione della R.S.U. per l'esercizio delle sue funzioni, un idoneo locale all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Inoltre la R.S.U. ha diritto di usufruire, anche nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, di un locale idoneo per le sue riunioni.

Nota: Dotazione mezzi informatici

Si realizzerà sia con la messa a disposizione di uno specifico terminale che con l'utilizzo per attività sindacale di mezzi comunque a disposizione dei lavoratori. Le modalità per l'effettivo utilizzo saranno coerenti con disposizioni di ordine generale adottate dalle singole aziende, che provvederanno a farne oggetto di apposita comunicazione alle strutture sindacali interessate.

j. Versamento dei contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'Azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione

del lavoratore che ne faccia richiesta, mediante delegazione di pagamento, l'importo del contributo associativo su delega. All'Azienda verrà consegnata delega individuale da ritenersi con validità annuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore. Tale delega si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta da parte dell'interessato da comunicare entro il 30 novembre e sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo dello 0,90% da calcolare sul minimo tabellare in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e versamento, non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato sulla delega.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente. Su base semestrale le aziende invieranno alle Organizzazioni Sindacali che hanno aderito al T.U., l'elenco dei dipendenti, suddiviso per unità lavorative, ai quali effettuano le trattenute sindacali.

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 della 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. E' 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.

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 d'Azienda** che coincide con gli incontri annuali che le singole imprese svolgono con i sindacati nazionali e/o territoriali per l'illustrazione dei risultati economici. In questa occasione le parti dedicheranno una specifica sessione dell'incontro alla formazione continua, 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-AMBIENTE

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

La commissione HSE e INAIL ha 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 Bilaterale 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 30 aprile 2014, è stato sottoscritto l'accordo quadro di collaborazione tra INAIL, Confindustria Energia, Filctem, Femca, Uiltec. La collaborazione di durata triennale è finalizzata a:

- realizzare iniziative finalizzate a promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro e in particolare a supporto dell'adozione e sviluppo dei sistemi di gestione integrati sicurezza e ambiente, conformi alle Linee di indirizzo SGI-AE, anche tramite l'organizzazione di workshop e seminari tematici;
- monitorare i risultati del sistema di gestione conforme alle linee di indirizzo SGI-AE del 2013 realizzate per il comparto di interesse, adottato ed attuato dalle imprese associate a Confindustria Energia;
- analisi ed individuazione di eventuali elementi di criticità emerse sullo stato di applicazione delle citate linee di indirizzo, fornendo al riguardo sostegno tecnico e specialistico.

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". La Commissione HSE prosegue 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;*
- *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.*

Tale Organismo Paritetico Nazionale è costituito da tre componenti effettivi e da componenti supplenti per ciascuna delle parti stipulanti in sostituzione degli effettivi.

Sono nominati componenti effettivi:

- *Daniele Evaristo, Donatella Giacometti, Fabrizio Proietti, in rappresentanza di Confindustria Energia;*
- *Domenico Marcucci, Stefano Ruvolo, Roberto Palmarini, in rappresentanza rispettivamente delle OO.SS.LL. Filctem, Femca, Uiltec.*

Sono nominati componenti supplenti:

- *Andrea Basadonne, Fabrizio Fantò, Paolo Mazzarello, Gianfranco Peiretti, Ignazio Piras, in rappresentanza di Confindustria energia;*
- *Lanfranco Polverino, Bruno Quadrelli, Maurizio Don, in rappresentanza rispettivamente delle OO.SS.LL. Filctem, Femca, Uiltec.*

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.

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE ENERGIA E PETROLIO

L'Organismo Paritetico Nazionale, di seguito denominato O.P.N. è costituito sulla base di quanto previsto dalla sezione C del CCNL Energia e Petrolio.

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.

Il Presidente è nominato su designazione di parte datoriale con facoltà di sostituzione. Il Vice Presidente è nominato su designazione della parte sindacale con facoltà di sostituzione. Alla prima riunione dell'organismo si nominerà il Presidente e il Vice Presidente.

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.

3. Sviluppo Sostenibile: definizione delle Strategie Ambientali

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

Si conferma l'impegno, nell'ambito del sistema relazionale concordato, a concorrere insieme alla definizione di strategie ambientali tese al miglioramento continuo.

In questo quadro le aziende si impegnano ad utilizzare e a sviluppare il modello per la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) salute-sicurezza-ambiente redatto dall'Osservatorio nazionale nel gennaio 2004, adattandolo alle proprie specificità organizzative e produttive.

Si conferma il ruolo importante delle certificazioni per assicurare l'allineamento dei sistemi di gestione, non solo alle prescrizioni normative, ma anche alle migliori pratiche internazionali. Le aziende intensificheranno il ricorso alle certificazioni secondo lo standard ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001 e di numerosi altri tipi equivalenti (es. OIMS).

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

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

Il confronto annuale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità, dovrà inoltre

riguardare i seguenti temi coerentemente con il sistema di gestione adottato:

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

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

4. Impresa e territorio

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

5. Sicurezza nelle Manutenzioni e negli Appalti

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

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

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

Si conviene che una corretta politica finalizzata alla prevenzione dei rischi nell'indotto si può sviluppare in tre fasi:

- la selezione delle imprese per il conferimento dell'appalto;
- la realizzazione dei lavori (piano dei lavori);
- coordinamento delle attività e verifica delle prestazioni.

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

L'Organismo Paritetico Nazionale potrà definire specifiche Linee Guida per facilitare l'adozione da parte delle aziende di procedure coerenti con il precedente punto e renderà più efficace lo strumento della Banca Dati Infortunistica per monitorare in particolare l'ambito critico del lavoro in appalto. Nelle stesse Linee Guida il riferimento a incidenti e infortuni ripetuti costituirà criterio di valutazione e di qualificazione delle aziende.

Nella seconda fase di realizzazione dei lavori, per le attività di manutenzione/investimenti di particolare complessità che prevedono il coinvolgimento di più imprese, l'Azienda committente informerà i propri RLSA circa il Piano di sicurezza e coordinamento (P.S.C.). Questo documento verrà consegnato, ove previsto dalle normative (manutenzioni generali e nuove realizzazioni) alle imprese, affinché ne rendano edotti i propri lavoratori e i rispettivi RLSA.

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

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

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

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.

Viene istituito il RLSA di sito per i complessi industriali individuati dall'art. 49 del D. LGS. n. 81/2008.

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:

<i>1 rappresentante</i>	<i>Da 16 a 50 dipendenti</i>
<i>2 rappresentanti</i>	<i>Da 51 a 100 dipendenti</i>
<i>3 rappresentanti</i>	<i>Da 101 a 300 dipendenti</i>
<i>4 rappresentanti</i>	<i>Da 301 a 600 dipendenti</i>
<i>5 rappresentanti</i>	<i>Da 601 a 1000 dipendenti</i>
<i>6 rappresentanti</i>	<i>Oltre i 1000 dipendenti</i>

Il monte ore a disposizione del RLSA è di 50 ore anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U. L'agibilità del RLSA 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 si rinvia all'art. 50 del D. Lgs. N. 81/2008.

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 degli RLSA e i relativi aggiornamenti potranno avvenire, esclusivamente per gli 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 convengono che per le società ENI/Divisione E&P, Snam Rete Gas 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.

7. Somministrazione di lavoro

Si rinvia alle norme specifiche in materia di somministrazione di lavoro nel capo VI del d. Lgs. n. 81 del 2015.

8. Controlli sanitari

L'Azienda verifica che il medico competente sia iscritto nell'apposito elenco predisposto dal Ministero della Sanità dei medici in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dall'art. 38 del D. Lgs. n. 81/2008.

L'Azienda in presenza di rischi lavorativi che richiedono, a norma di legge, la sorveglianza sanitaria, sottopone i lavoratori interessati a visite preventive e periodiche a cura del medico competente. Al termine degli accertamenti sanitari, il medico esprime giudizi di idoneità specifica alla mansione: il lavoratore che non ne condivida le conclusioni può opporre ricorso all'Organo di Vigilanza territorialmente competente.

Gli accertamenti sanitari possono essere richiesti anche dal singolo lavoratore per motivi correlati allo svolgimento della specifica attività professionale. Nei casi non previsti dalle norme e qualora a seguito di indagini sanitarie o di valutazione dei rischi vengano individuate situazioni particolari per le quali le Parti ne ravvisino congiuntamente la opportunità, sarà concordata l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuato. L'onere degli accertamenti resta a carico dell'Azienda.

Per garantire sistematicità e tempestività delle indagini sanitarie, sia quelle programmate che quelle che si rendessero di volta in volta necessarie, le stesse sono effettuate da strutture sanitarie costituite all'interno dell'Azienda, ove esistenti. In caso di specifiche motivazioni organizzative e per particolari complessità delle indagini, le Parti faranno ricorso a strutture del Servizio Sanitario Nazionale o a Enti e Istituti specializzati.

I lavoratori sono tenuti all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che vengono impartite dall'Azienda per la tutela della loro salute e della loro integrità psicofisica. Durante il lavoro essi sono tenuti inoltre a servirsi dei mezzi protettivi e dei dispositivi di sicurezza forniti dall'Azienda, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi, a segnalare le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di protezione suddetti, a non rimuovere o modificare dispositivi e mezzi di protezione senza averne ottenuto l'autorizzazione. L'Azienda mette a disposizione, ove motivi di igiene lo esigano, bagni con docce perché i lavoratori possano usufruirne.

9. Divieto di introduzione e di assunzione nei luoghi di lavoro di alcool e sostanze stupefacenti o psicotrope e modalità di accertamento

In linea con le normative vigenti in materia, le Parti concordano sulla necessità di ribadire il divieto di introduzione e di assunzione di alcool e sostanze stupefacenti o psicotrope nei luoghi di lavoro e / o durante l'attività lavorativa.

Nella logica condivisa di dedicare il massimo impegno alla tutela della salute e dell'incolumità delle persone e la salvaguardia degli impianti inoltre, le Parti convengono sull'opportunità che l'Organismo Paritetico Nazionale proceda a proporre apposite linee guida, in particolare per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di alcool, sostanze stupefacenti o psicotrope.

10. Strumenti informativi

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

Per una più efficace e rapida informazione, dove le condizioni lo permettano ed in particolare per comunicazioni con l'Organismo Paritetico Nazionale si rende disponibile al RLSA l'accesso a strumenti informativi compresa la possibilità di utilizzo di Internet e della posta elettronica nell'ambito dei codici di comportamento che saranno varati dalle singole Aziende.

Per favorire lo scambio informativo si intende realizzare il data base dei riferimenti nominativi e relativi recapiti dei RSPP/RLSA di settore. Sul sito di Confindustria Energia è liberamente consultabile l'intera sezione HSE.

11. Documento di valutazione dei rischi/Registro dei dati ambientali

Ai fini di una più puntuale valutazione dei rischi l'Azienda si impegna, ove opportuno e possibile, a predisporre controlli quantitativi degli agenti di rischio chimico/fisico/biologico. I risultati saranno allegati al documento di valutazione dei rischi, istituito ed aggiornato secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Le sintesi dei risultati stessi saranno inoltre rese accessibili a tutti i lavoratori. In tal modo il registro dei dati ambientali, definito nelle precedenti stesure contrattuali, viene inglobato nel documento, costituendone una parte integrante.

12. Dati biostatistici

I risultati delle visite mediche ed accertamenti integrativi vengono elaborati statisticamente, in modo collettivo ed anonimo, dal Medico Competente il quale li presenta ed illustra, congiuntamente ai protocolli di sorveglianza sanitaria, in occasione della riunione periodica prevista dalle normative vigenti con il RLSA, il RSPP ed il datore di lavoro. I dati oggetto della relazione, che costituiscono il registro dei dati biostatistici previsto da precedenti stesure contrattuali, vengono inseriti nel verbale di riunione per essere accessibili anche da parte dei lavoratori.

13. Registro degli infortuni e delle malattie professionali

L'Azienda mette a disposizione del RLSA/R.S.U. la raccolta dei dati sugli infortuni e malattie professionali e le relative elaborazioni statistiche secondo le modalità previste da U.N.I..

L'elenco dei valori limite di soglia (TLV) è aggiornato annualmente mediante supporto informatico.

14. Cartella sanitaria e di rischio

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

In particolare:

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

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

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

15. Scheda sicurezza sostanze e miscele

Nel caso vengano utilizzati nel ciclo lavorativo miscele pericolose come definiti dalla normativa vigente, sono messe a disposizione del RLSA e dei lavoratori le relative schede di sicurezza predisposte dai fornitori delle miscele e contenenti indicazioni circa le caratteristiche e la pericolosità dei prodotti, le modalità di manipolazione e stoccaggio nonché elementi di primo soccorso in conformità con le disposizioni vigenti.

16. Registri degli esposti

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

17. Scheda di impianto

Nelle unità produttive soggette all'applicazione del D.lgs. 105/2015 il gestore deve informare ciascun lavoratore presente in stabilimento sui rischi di incidente rilevante e sulle misure atte a prevenirli o limitarne le conseguenze per la salute umana e l'ambiente, nonché ad attuare quanto previsto nell'Allegato B del medesimo decreto.

18. Videoterminali e radiazioni ionizzanti

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

19. Abiti da lavoro

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

L'Azienda mette, ove necessario, a disposizione dei lavoratori appositi armadietti nei quali custodire gli indumenti di lavoro. Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie, debbono essere forniti quegli indumenti speciali che siano i più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

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

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

L'Azienda è tenuta a disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgano lavorazioni di sostanze nocive consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto e che i lavoratori medesimi siano dotati di appositi armadietti ove custodire gli indumenti di lavoro. In tali circostanze il trattamento degli indumenti sarà oggetto di specifiche procedure da concordare con il RLSA.

SEZIONE E

**PARI OPPORTUNITÀ
E TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE**

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. LGS. n. 198/2006, relative alla parità uomo-donna, nell'intento di sviluppare iniziative sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro.

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

Le Parti nel considerare quanto previsto dall'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007, recepito dall'Accordo Interconfederale del 25.01.2016, in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le Parti si impegnano inoltre ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane, nel rispetto della dignità di ciascun uomo e di ciascuna donna nell'espletamento dei propri compiti.

In particolare verranno promosse iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale del singolo

lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.

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

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

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

SEZIONE F

PROGETTO GENERAZIONALE

Il prolungamento dell'età pensionabile impatta fortemente su tutta la vita lavorativa con conseguenze ad oggi non ancora completamente esplorate. Le Parti concordano nel prendere in considerazione i vari strumenti giuridici che di volta in volta verranno introdotti da legislatore.

Gli effetti sono ovviamente più incisivi per i lavori disagiati. Occorre ripensare l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento delle mansioni più disagiate per adottare modelli di gestione che sappiano garantire lo svolgimento delle attività anche in età matura, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori.

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 ed 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...) autorizzandone la loro utilizzazione ai sensi del D. LGS. n. 196/2003.

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

In caso di assunzione con il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 7, i periodi di cui sopra sono ridotti della metà.

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 - Contratto di lavoro a tempo determinato

In attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva, le parti convengono che le disposizioni di cui all'art. 19 co. 2, art. 21 co. 2 del D. Lgs. 81/2015, non sono applicabili nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori assenti;
- punte eccezionali o fasi di nuove attività cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate;
- attività degli avio rifornitori e di imbottigliamento bombole GPL;
- eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale.

Le Aziende individueranno le modalità più idonee ad 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 temporali e numerici

Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa Azienda e per le mansioni di pari livello e categoria legale, rapporti di lavoro a tempo determinato, per motivazioni non collegate a sostituzioni, punte eccezionali o fasi di nuove attività, esigenze stagionali, attività di cantiere e di commessa, attività di avio rifornitori e di imbottigliamento GPL, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro superi i 48 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, secondo le previsioni del D. Lgs 81/2015.

In relazione a quanto previsto, dal 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 25%, 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

Attività che si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della costruzione gestione e manutenzione di impianti e condotte, della perforazione, dei sistemi di produzione galleggianti, nonché per manutenzione mezzi e attrezzature al verificarsi delle seguenti situazioni:

- per lo svolgimento di attività in cantieri di posa-condotte a terra, relativamente a tratte territorialmente predefinite, legata sia alla durata della realizzazione dell'opera, sia ad uno o più cantieri o parte di essi, o per il montaggio di impianti industriali;
- per lo svolgimento di attività in cantiere montaggi mare a bordo dei mezzi navali speciali o delle attività di supporto a terra;
- per lo svolgimento di attività in cantieri di perforazione a terra, a mare o di sistemi di produzione galleggianti, da svolgersi con lo stesso impianto o a bordo dei mezzi navali speciali, in contesti territoriali predefiniti, oppure indicando uno o più pozzi, oppure nell'ambito dell'area di ricerca o coltivazione;
- per lo svolgimento di attività per manutenzione di mezzi e attrezzature (piattaforme,

pontoni, macchine movimento terra, ecc.) presso una base, una postazione o in banchina.

Progettazione, servizi geotecnici, ricerca, costruzione degli impianti e delle condotte, sistemi di produzione galleggianti, manutenzione e/o gestione di impianti industriali e/o ecologici e condotte, anche governati dal sistema della concessione posa di condotte e perforazione:

- attività relative a commesse che comportino anche la fornitura al cliente di servizi di segreteria, amministrativi, di approvvigionamento materiali, addestramento e formazione di personale tecnico di terzi;
- attività relative a commesse che richiedano prestazioni diverse in specializzazione da quelle tipiche del personale in servizio nelle Società, ivi comprese le attività in campagna;
- attività richieste dalla fase di realizzazione in cantiere in particolare per le attività di direzione lavori e/o supervisione e/o costruzione e/o avviamento di impianti;
- svolgimento di ruoli professionali per i quali non sono disponibili temporaneamente nell'organico aziendale professionalità adeguate quanto a numero e/o qualità;
- diversificazione di attività produttiva che richieda impiego di risorse con preparazione di base o esperienza professionale o specializzazione non presenti in Azienda a livello adeguato.

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

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende.

Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in applicazione della normativa vigente.

Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

Le prestazioni lavorative in questo ambito, previa richiesta dell'Azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, sono ammesse entro il limite dell'orario contrattuale settimanale definito dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare saranno compensate secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base

del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

All'atto della stipula del contratto part-time le Aziende informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale.

All'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo parziale e/o nel corso di svolgimento dello stesso potranno essere concordate tra Azienda e lavoratore clausole elastiche con preavviso minimo di 5 giorni. L'applicazione delle clausole elastiche temporanee comporta il riconoscimento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le modifiche non potranno comunque eccedere il 25% della prestazione annua a tempo parziale.

Per ogni altra determinazione in materia di lavoro supplementare si rimanda alle disposizioni del D. Lgs. 81/2015.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso scritto delle Parti. Potranno essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

Pertanto, all'atto della trasformazione, le Parti contraenti potranno concordare:

- la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- le pattuizioni individuali di passaggio a tempo parziale, esclusivamente per periodi predeterminati, con automatico ripristino del tempo pieno allo scadere del termine previsto.

La R.S.U. dell'unità lavorativa sarà informata nei casi di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a part-time in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative e di mercato.

Le Aziende comunicheranno alla R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

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 norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in Azienda.

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/Smart Working

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 alle 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.

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 il "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 dovrà essere oggetto di confronto a livello aziendale.

Art. 6 – Altre forme di apprendistato

Le Parti manifestano la volontà di sperimentare anche altre tipologie di apprendistato rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, fermi restando gli aspetti di carattere generale disciplinati nel presente articolo. 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 maggio 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

Le Parti intendono disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015. Tale istituto è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali attraverso l'erogazione di una formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche 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. Le Parti concordano sulla previsione di un periodo di prova pari alla metà di quanto previsto dall'art. 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 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 livello di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Tale trattamento è valido limitatamente alla metà della durata del contratto di apprendistato.

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 agevolarne 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 per l'apprendistato professionalizzante

I profili formativi, le competenze professionali comuni e specifiche, nonché l'abbinamento delle aree professionali con i ruoli sono in fase di aggiornamento. Si confermano quelli seguenti, fino

alla nuova definizione.

omissis

PARTE III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le parti si danno atto che l'attuale sistema di inquadramento professionale debba essere aggiornato a fronte dell'evoluzione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi. A tal riguardo, si conviene, a partire dalla data di sottoscrizione del rinnovo del presente CCNL, di avviare i lavori di una commissione paritetica nazionale con il compito di definire una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti. La commissione paritetica nazionale, formata da sei componenti per parte, dovrà completare i lavori entro dicembre 2017.

La Commissione paritetica procederà alla verifica della congruità dell'attuale sistema di

inquadramento e delle relative declaratorie, alla riscrittura degli articoli contrattuali distinguendo le norme riguardanti l'inquadramento da quelle afferenti il sistema CREA, nonché alla verifica degli addensamenti dei livelli di inquadramento e dei suoi riflessi sul sistema.

Al fine di aggiornare il sistema di valutazione della professionalità, le Parti intendono apportare delle modifiche all'attuale sistema di valutazione delle prestazioni CREA con gli obiettivi di:

- ❖ rafforzare il peso dei fattori soggettivi nella valutazione complessiva delle prestazioni;
- ❖ semplificare gli elementi del CREA;
- ❖ rivedere la descrizione degli elementi CREA;
- ❖ aggiornare la scheda per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale;
- ❖ verificare la congruità delle relazioni tra ruoli professionali, elementi del CREA e aree di business;
- ❖ perseguire incrementi di produttività individuale.

Sino alle modifiche condivise, il sistema CREA si considera in una fase transitoria durante la quale le parti, al livello aziendale, ne valuteranno gli ambiti di applicazione.

A. La Valutazione della professionalità (Inquadramento + CREA)

Art. 9 – Impianto classificatorio

Omissis

Livello 6

Sono inseriti in questa categoria, limitatamente ai primi 12 mesi di servizio i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati.

Omissis

ART. 10 - Inquadramento

Il vigente impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche:

- Numero ridotto di categorie;
- Individuazione di ruoli professionali in forma sintetica;
- Apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore (C.R.E.A.).

Nell'attuale sistema, in considerazione della definizione di ruoli chiave espressi in forma sintetica - caratteristica peraltro indispensabile per dare concretezza all'apprezzamento individuale del C.R.E.A., le declaratorie hanno un ruolo preminente per definire quella parte della valutazione complessiva della professionalità che è rappresentata dall'inquadramento. Da ciò scaturisce la necessità che la definizione delle caratteristiche fondamentali che contraddistinguono le singole categorie venga sviluppata in forma ampia e dettagliata per consentire una lettura uniforme, senza lasciare margini interpretativi, non necessari, ai vari interlocutori.

Rappresentando le declaratorie un modo per definire valori professionali, il riferimento non può che rifarsi agli elementi che saranno analizzati, in dettaglio individuale, per completare, con l'apprezzamento del C.R.E.A., la valutazione complessiva della professionalità espressa.

Appare quindi necessario precisare:

- gli elementi comunque denominati nella formulazione delle declaratorie hanno valenza oggettiva astratta e non soggettiva;
- il riferimento a fattori comuni tra declaratorie e C.R.E.A. non rappresenta pertanto una sovrapposizione. La funzione del C.R.E.A. è specificamente quella di apprezzare con valori puntuali gli ambiti che caratterizzano la declaratoria, sia per quanto riguarda gli aspetti oggettivi (complessità e responsabilità), che per quanto riguarda quelli soggettivi (esperienza e autonomia);
- in relazione alle caratteristiche delle singole categorie si precisa che per l'accesso alle stesse non è richiesta la presenza di tutte le caratteristiche indicate in declaratoria, ma è essenziale la presenza di quelle specifiche del singolo ruolo;
- trascorsi i mesi previsti dall'art. 17 dalla assegnazione a mansioni di categoria superiore il lavoratore sarà inquadrato nella categoria spettante con posizionamento contestuale al 1° livello di C.R.E.A. Successivamente, trascorsi 6 mesi dalla attribuzione del nuovo inquadramento, si procederà all'apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del livello effettivo di C.R.E.A.

Art. 17 - Assegnazione temporanea ad attività di livello superiore

Al lavoratore chiamato a svolgere attività di livello superiore rispetto a quella del suo inquadramento sarà corrisposta la differenza tra i valori del minimo e del livello individuale di C.R.E.A. del proprio livello e quelli del minimo e del livello 1 di C.R.E.A. del livello superiore.

Nei casi di assegnazione temporanea ad attività di livello superiore, il lavoratore può continuare a svolgere anche le mansioni precedenti purché in maniera non prevalente.

Ove l'assegnazione all'attività di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di sei mesi continuativi

Qualora l'assegnazione all'attività di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore trascorso un periodo di:

- sei mesi per i livelli 6, 5, 4
- nove mesi per i livelli 3 e 2
- dodici mesi per il livello 1.

In tali casi, come previsto dal sistema classificatorio in merito alla "determinazione del C.R.E.A.", al lavoratore sarà attribuito l'inquadramento nel livello superiore, con contestuale posizionamento al 1° livello di C.R.E.A. La verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale, ai fini dell'attribuzione del C.R.E.A., avverrà dopo sei mesi.

Art. 18 - Orario di lavoro

Le Parti concordano sull'esigenza di realizzare, a livello aziendale, un'ottimale correlazione tra organizzazione del lavoro e utilizzo dell'orario contrattuale con l'obiettivo di collegarli alle opportunità di sviluppo aziendale ed occupazionale, anche in relazione ad esigenze per loro natura prevedibili nelle modalità, ma variabili nel tempo e programmabili con brevi preavvisi (es. scarica navi).

La distribuzione dell'orario di lavoro sia per i lavoratori giornalieri che per i lavoratori turnisti sarà esaminata in sede aziendale con la R.S.U.

Le Parti confermano l'obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, salvaguardando i diritti dei lavoratori. In questo quadro il CCNL, tenendo conto delle specificità dei settori, ha il compito di definire le condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro.

Per tutte le tematiche e gli aspetti relativi all'orario di lavoro, le Parti convengono di istituire il seguente processo di confronto sindacale che prevede tempi ed interlocuzioni certi.

La proposta di modifica dell'orario di lavoro viene definita dall'Azienda che la comunica alla R.S.U. competente. Il confronto dovrà esaurirsi entro 20 giorni dal suo avvio. Decorso tale termine, le Parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune nel rispetto delle previsioni di legge e delle regolamentazioni delle autorità di controllo.

Ad eccezione dei casi di malattia e infortunio, tutte le assenze prevedono un termine di preavviso di almeno 3 giorni per il loro godimento, salvo i casi di documentata emergenza.

Art. 19 - Lavoratori giornalieri

Salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle leggi in vigore, l'orario di lavoro settimanale dei giornalieri è fissato in 37h 40'.

I lavoratori giornalieri forniranno normalmente le loro prestazioni secondo un orario settimanale distribuito su cinque giorni, intendendosi peraltro che il giorno di sosta sarà considerato lavorativo a tutti gli effetti, escluso le ferie. Tale giorno di sosta sarà di preferenza collegato alla domenica in modo da assicurare due giorni consecutivi di riposo ogni settimana.

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

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

A livello aziendale potranno essere realizzate articolazioni di orario anche a livello di specifiche realtà organizzative che prevedano diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e inoltre prestazioni settimanali distribuite su un numero di giorni da 4 a 6 (comprendenti quindi eventualmente anche il sabato o giorno corrispondente) nel rispetto dell'orario contrattuale annuo; potranno inoltre essere definiti differenti regimi di orario con prestazioni settimanali comprese tra 37h 40' e 40 h.

Entro novembre le Aziende e le R.S.U. definiranno le modalità attuative dell'orario settimanale per l'anno successivo.

Per orari di lavoro di durata superiore alle 37h 40' andranno programmati i relativi giorni di riposo compensativo. Le prestazioni effettuate nei suddetti limiti sono, a tutti gli effetti, ricomprese nell'orario normale e pertanto non produrranno prestazioni di ore straordinarie. Tuttavia per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta una maggiorazione del 5%, mentre per quelle prestate nella giornata del sabato verrà corrisposta una maggiorazione del 15%.

Art. 20 - Orari plurisettimanali

Al fine di realizzare una migliore corrispondenza fra le necessità organizzative e l'effettuazione delle prestazioni lavorative, a livello di unità produttiva o di specifica unità organizzativa all'interno della stessa, potranno essere realizzate articolazioni dell'orario settimanale, come media su un arco di più settimane, fino ad un massimo di 12 mesi.

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

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

Oscillazioni quadrimestrali superiori a quelle sopra indicate dovranno formare oggetto di confronto preventivo con la R.S.U.

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

In tale regime le prestazioni superiori all'8^a ora giornaliera sono retribuite con una indennità del 10% della quota oraria e quelle effettuate nella giornata di sabato con una indennità del 15%

Art. 20 bis - Attività logistica

Le aziende che esercitino attività di carico/scarico navi e movimentazione via oleodotti, hanno facoltà di adottare per il personale che fornisce prestazioni lavorative connesse a tali attività, la seguente regolamentazione economico-normativa.

Data la natura dell'attività la prestazione, richiede interventi articolati in maniera disomogenea nell'arco delle 24 ore per 365 giorni all'anno, sia per quanto riguarda l'arco giornaliero che la cadenza settimanale. Pertanto, in linea di massima, l'attività suddetta sarà intervallata con prestazioni di differenti caratteristiche, sia per quanto riguarda l'attività che l'orario.

I lavoratori assegnati a tale tipo di attività riceveranno i trattamenti previsti per i turni di tipo a) o altri trattamenti adottati a livello aziendale per le ore effettivamente prestate per qualsiasi orario e attività, anche differenti dal carico/scarico navi e movimentazione oleodotti.

L'orario annuo viene fissato in 1952 ore articolate in 244 giornate di 8 ore medie ciascuna e per orario notturno si conferma quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

La singola prestazione sarà ricompresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 12 ore.

Data la tipologia dell'attività potrebbero esserci, rispetto alla media teorica mensile, delle differenze che saranno conguagliate nel mese successivo. In ogni caso sarà erogata la normale retribuzione mensile.

Quanto sopra vale anche per ferie, malattia ed altri istituti contrattuali che si riferiscano al mese.

La programmazione di massima dell'attività avverrà su base mensile. Le variazioni allo schema tipo, insite nella natura dell'attività, saranno comunicate al lavoratore col massimo preavviso possibile, sino alla programmazione definitiva, che dovrà avvenire con un preavviso non inferiore alle 12 ore.

La retribuzione globale mensile sarà erogata secondo le modalità previste dall'art. 32 e l'importo sarà incrementato del 5,4%.

In caso di annullamento del turno con preavviso inferiore alle 12 ore, verrà corrisposta una indennità equivalente alle maggiorazioni che sarebbero spettate in caso di effettuazione della prestazione programmata. In caso di spostamento, la suddetta indennità, sarà corrisposta per le ore di effettivo spostamento; fermo restando che per le ore della normale prestazione competeranno le relative maggiorazioni.

Competeranno inoltre, l'indennità di trasporto ed il trattamento di mensa, già regolati a livello aziendale.

I trattamenti sopra elencati, con la sola eccezione di quanto previsto per il lavoro straordinario, rappresentano l'intero pacchetto degli emolumenti spettanti e pertanto eventuali altri compensi comunque denominati, erogati a qualsiasi titolo, cessano di avere validità.

Per esigenze operative le singole prestazioni potranno essere proseguite rispetto all'orario programmato.

L'incremento complessivo sarà di norma contenuto in due ore e comunque non potrà eccedere le 12 ore complessive, salvo casi di emergenza e di mancato cambio turno.

Le suddette prestazioni saranno compensate secondo quanto previsto per le ore di lavoro straordinario.

Si precisa che l'applicazione del presente accordo avverrà senza ricadute occupazionali e con la salvaguardia delle condizioni salariali complessive. Dal computo di cui sopra vanno esclusi i compensi derivanti dalle prestazioni straordinarie sia in ragione della natura stessa delle prestazioni che per coerenza alle linee ispiratrici della presente intesa.

Settore Aviazione

Le Parti condividono di estendere un'analogia regolamentazione economico-normativa della logistica anche al settore aviazione, rinviandone la definizione a livello aziendale.

La negoziazione aziendale si realizzerà nell'ambito delle seguenti linee guida:

- certezza della prestazione annua, sia in termini di orario complessivo che di giornate;
- articolazione degli orari giornalieri differenziata per rispondere alle esigenze connesse alle punte di attività giornaliera e stagionali;
- verifica dell'applicazione della discontinuità.

Art. 24 - Organizzazione del lavoro in turni continui ed avvicendati

Alla luce delle migliori esperienze, anche internazionali, si ritiene che da una più moderna organizzazione possano derivare vantaggi sia in termini di efficienza aziendale che di opportunità di accrescimento dell'apporto professionale dei lavoratori.

La pianificazione dei turni deve consentire l'effettiva realizzazione degli orari annui, la regolare fruizione delle ferie, la sistematica realizzazione dei piani di formazione e di addestramento, la fruizione dei permessi previsti dalle leggi e dal contratto, nonché degli eventuali recuperi a vario titolo maturati.

Alla luce di quanto sopra, si conviene che, al verificarsi delle variazioni organizzative e delle circostanze sopra richiamate, verranno definiti in sede aziendale con la RSU, gli schemi di turnazione delle squadre, al fine dell'applicazione dell'orario contrattuale annuo di lavoro con i relativi riposi e che gli organici faranno riferimento ai seguenti parametri:

- Ferie 10%
- Assenteismo (malattia e infortunio) 3% - 3,5%

- Addestramento e formazione 2% - 3%
- Permessi e recuperi a vario titolo 2%

Si precisa che per consentire i necessari addestramenti i rimpiazzi dei lavoratori turnisti saranno inseriti negli organici con tre mesi di anticipo.

Per la fruizione delle spettanze ferie individuali è necessario che nella programmazione dei turni vengano sistematicamente pianificati:

- il periodo continuativo cosiddetto "estivo" che coincide con l'adozione di schemi di turno conseguenti, esaminati con la R.S.U.;
- l'inserimento delle altre giornate di ferie nella pianificazione dei restanti periodi.

Per aumentare la produttività e far fronte ad esigenze specifiche le Parti potranno modificare, nella prosecuzione della sperimentazione, le giornate di lavoro per i turnisti sino a 244 giorni/anno con il riproporzionamento del salario.

La modifica del numero annuo delle giornate di lavoro per i turnisti viene definita dall'Azienda che la rappresenta alla RSU almeno 20 giorni prima della sua prevista attuazione. Seguirà il confronto da concludersi entro i 20 giorni successivi, decorsi i quali le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nel rispetto delle previsioni di legge e delle regolamentazioni delle autorità di controllo.

Dal 1 gennaio 2017 le aziende che adegueranno l'orario a 244 giornate annue in assenza di accordo sindacale, riconosceranno ai turnisti direttamente coinvolti - sulle 12,5 giornate eccedenti ed esclusivamente per la vigenza di tale articolazione - un incremento pari all'8% sulle nuove maggiorazioni concordate. Tale articolazione dovrà garantire la salvaguardia occupazionale, in coerenza con quanto previsto al 3° capoverso dell'art. 24.

I suddetti incrementi non rientrano nel computo della paga oraria per prestazioni di lavoro straordinario e festivo.

Art. 25 - Compensi per lavoro in turno.

La disciplina del lavoro in turno correla pienamente i compensi del lavoro in turno al disagio delle prestazioni effettive, superando le indennità fisse mensili.

Ogni altro tipo di organizzazione degli orari di lavoro diverso dai turni di tipo A, B e C di cui all'articolo 22 viene considerato come lavoro non in turno, e pertanto ricade sotto la disciplina specifica dei "Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario" (art. 28).

Al lavoratore assegnato al lavoro in turno di tipo A si applicano per ogni ora di lavoro effettivamente prestata le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, di cui all'art. 33:

maggiorazione feriale diurna	22%
maggiorazione feriale notturna	55%
maggiorazione domenicale e festiva diurna	35%
maggiorazione domenicale e festiva notturna	70%

Al lavoratore assegnato al lavoro in turno di tipo C si applicano per ogni ora di lavoro effettivamente prestata le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, di cui all'art. 33:

maggiorazione feriale diurna	17,3%
maggiorazione domenicale e festiva diurna	32%

A livello aziendale saranno concordate percentuali di maggiorazioni per l'eventuale utilizzo del turno B e per il turno degli avio rifornitori, in coerenza e proporzione con quelle individuate per i turni di tipo A e C.

Tali maggiorazioni non rientrano nel computo della paga oraria per prestazioni di lavoro straordinario e festivo, mentre sono cumulabili ai compensi previsti per gli stessi titoli (vedi tabella esplicativa – pagina successiva).

Esse sono corrisposte per le ore effettivamente lavorate in turno ed in tali maggiorazioni è già stata ricompresa pattiziamente, in via forfetaria e di miglior favore, la reale incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

Tali maggiorazioni per il lavoro in turno sono corrisposte anche ai turnisti addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Nei casi di addestramento/formazione, permessi sindacali e di impegno del turnista in attività giornaliera, saranno mantenute le prassi vigenti a livello aziendale. In assenza di regolamentazione aziendale, per tali fattispecie verrà riconosciuta la maggiorazione dell'12,5%.

In caso di prolungata assenza per malattia e infortunio extraprofessionale che si protragga continuativamente oltre i 15 giorni lavorativi sarà corrisposta un'indennità pari al 16% della retribuzione giornaliera dal 1° giorno di assenza.

Per le assenze in caso di infortunio, sarà riconosciuta la maggiorazione del 16%.

La maggiorazione del 16% sarà riconosciuta anche nei casi di fruizione dei permessi L. n. 104/92 solo per i lavoratori disabili e per i lavoratori che assistono i componenti del proprio nucleo familiare. La fruizione di tali permessi sarà programmata con cadenza di norma mensile.

In tutte le altre causali di assenza non sarà erogata alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non viene praticato nei confronti del lavoratore che viene inserito in uno schema di turno per un periodo inferiore a 4 giorni. In questo caso, al lavoratore sono dovute le normali maggiorazioni per le eventuali ore di lavoro notturno o festivo di volta in volta prestate (vedi art. 28).

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE PERCENTUALI RICONOSCIUTE AL TURNISTA:

Prestazioni effettuate nei :	Tipo A <i>Maggiorazione quota oraria ordinaria</i>	Tipo C <i>Maggiorazione quota oraria ordinaria</i>	Tutti <i>ore ordinarie lavorate nelle festività</i>	Tutti <i>Compenso per ore lavoro in straordinario</i>
<i>Turni giornalieri feriali</i>	22 %	17,3 %	-	125 %
<i>Turni notturni feriali</i>	55 %	-	-	165 %
<i>Turni giornalieri domenicali (*)</i>	35 %	32 %	-	155 % (*)
<i>Turni notturni domenicali (*)</i>	70 %	-	-	175 % (*)
Nelle Festività Nazionali - art.30				
<i>Turni giornalieri</i>	35 %	32 %	60 %	160 %
<i>Turni notturni</i>	70 %	-	60 %	185 %

(*) Applicabile alternativamente alle domeniche o ad un numero equivalente di riposi (max. 52/anno).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore vigenti a livello aziendale alla data del 30 settembre 2014.

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. 27 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 7 per il personale giornaliero e tra le ore 22 e le ore 6 per il personale turnista.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle domeniche (o giornate corrispondenti di riposo compensativo) e quello prestato nei giorni di festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 30.

È considerato lavoro straordinario ai soli fini contrattuali e non di legge quello effettuato oltre i limiti dell'orario normale giornaliero definito e comunque in situazioni di eccezionalità quali:

- mancato/ritardo cambio turno
- a fronte di eventi naturali eccezionali
- prevenzione impatti ambientali nel breve periodo
- lavori preparatori e/o complementari connessi con fermate o avviamento impianti
- prevenzione/mantenimento sicurezza
- rischio fermate imprevista/grave perdita di capacità
- verifiche prove straordinarie
- anomalie servizi ausiliari
- ripristino sistemi di controllo automatico
- continuità operazione critica non interrompibile
- inventari/bilanci mensili annuali.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno richiesto dall'Azienda solo quando sussistano valide e comprovabili ragioni individuali di impedimento.

ART. 30 - Giorni festivi

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Lunedì di Pasqua
- Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)

c) il giorno del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, o la giornata sostitutiva individuata aziendalmente per quelle località nelle quali la festività del Santo Patrono coincida normalmente con una delle festività di cui alla lettera b).

Qualora le festività previste alle lettere b) e c) coincidano con la domenica, ai lavoratori giornalieri e ai turnisti di tipo B saranno riconosciute altrettante giornate di "recupero festività coincidente con la domenica". Tali giornate dovranno essere recuperate inderogabilmente con fruizione a livello individuale nello stesso anno di maturazione.

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

Nelle giornate del 24 e 31 dicembre l'orario di lavoro per i soli lavoratori giornalieri sarà limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Per i lavoratori non turnisti le prestazioni eventualmente richieste oltre tale termine vengono considerate come lavoro straordinario feriale.

Per i lavoratori turnisti, quando vi sia prestazione per le intere giornate del 24 e 31 dicembre, quattro delle ore lavorative vengono convenzionalmente considerate come straordinarie diurne feriali, per ciascuno dei turni della giornata medesima.

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

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;
- per anzianità oltre 10 anni: 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.

Di norma le ferie dovranno essere integralmente fruiti 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 fruiti.

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. La malattia o l'infortunio, contratto durante il godimento delle ferie, le interrompe quando comporta il ricovero ospedaliero e quando ha durata superiore a 7 giorni. In ogni caso 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. La regolamentazione della cessione è demandata alla contrattazione collettiva aziendale.

Art. 32 - Retribuzione e modalità della sua erogazione

La retribuzione globale annua viene erogata in 14 mensilità. La retribuzione globale mensile è costituita da:

- Minimo tabellare;
- livello di C.R.E.A;
- Ex scatti di anzianità non assorbibili (rinnovo CCNL 22.01.2013);
- Eventuale indennità di funzione;
- Eventuali aumenti di merito;
- Eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare.

Costituiscono competenze aggiuntive le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze e condizioni.

Art. 33 - Determinazione della quota oraria e della quota giornaliera

La quota oraria è determinata dividendo la retribuzione globale mensile per 174,5. La quota giornaliera è determinata dividendo la retribuzione stessa per 21, ove non diversamente indicato.

Art. 34 - Retribuzione Tabellare (Minimo di Categoria 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 mantenere 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.

Metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale

Al fine di tenere conto dell'andamento dell'inflazione, si concorda di considerare la dinamica inflattiva stimata dall'ISTAT il 30 maggio 2016 e misurata attraverso l'indice IPCA, al netto dei prodotti energetici importati.

Per l'anno 2016 sono confermati i minimi e i CREA al 1.01.2016.

In relazione a quanto consuntivato nel 2016 e previsto nel 2017-2018 dall'ISTAT con riferimento al suddetto IPCA (2,7%), il rinnovo è stabilito in misura omnicomprensiva di 70 euro sui minimi con le seguenti decorrenze:

- 35 euro dal 1.02.2017;
- 35 euro dal 1.05.2018.

In relazione ai risultati raggiunti dalla negoziazione aziendale, si prevede in caso di raggiungimento degli obiettivi condivisi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, un importo aggiuntivo di 20 euro, a regime, sul parametro medio convenzionale, per 14 mensilità da allocare sul premio di produttività secondo la seguente distribuzione:

- 140 euro nel premio di produttività/premio di partecipazione - anno di competenza 2017 o esercizio con inizio nel 2017 ed erogazione nel 2018;
- 280 euro nel premio di produttività/premio di partecipazione - anno di competenza 2018 o esercizio con inizio nel 2018, con erogazione nel 2019.

Per quanto attiene al predetto importo aggiuntivo, destinato al premio di produttività, si concorda che, al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o in negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quella prevista, si procederà, con modalità che saranno successivamente definite, con decorrenza gennaio 2019, all'inglobamento del valore sui minimi dopo l'ufficializzazione dei dati consuntivi di inflazione secondo i seguenti criteri:

- in caso di inflazione eguale o superiore a quanto previsto alla firma del rinnovo (2,7%) si procederà all'inglobamento dell'importo stanziato di 20 euro riparametrati sui minimi contrattuali;
- in caso di inflazione inferiore si procederà all'inglobamento di una quota dei 20 euro riparametrati in funzione dell'inflazione consuntivata nei minimi. L'eccedenza resterà stabilizzata sul premio di produttività.

RETRIBUZIONE TABELLARE PER IL CCNL ENERGIA E PETROLIO

			01.01.2016		1.02.2017		1.05.2018	
Livello	C.R.E.A.	Par.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	180,85	2816,65	453,26	2864,94	453,26	2913,23	453,26
	4		2816,65	362,61		362,61		362,61
	3		2816,65	271,96		271,96		271,96
	2		2816,65	181,31		181,31		181,31
	1		2816,65	90,65		90,65		90,65
2	4	163,79	2550,71	271,97	2594,44	271,97	2638,18	271,97
	3		2550,71	203,98		203,98		203,98
	2		2550,71	135,98		135,98		135,98
	1		2550,71	67,99		67,99		67,99
3	4	148,33	2311,02	243,72	2350,63	243,72	2390,23	243,72
	3		2311,02	182,79		182,79		182,79
	2		2311,02	121,86		121,86		121,86
	1		2311,02	60,93		60,93		60,93
4	4	131,08	2042,61	213,57	2077,61	213,57	2112,61	213,57
	3		2042,61	160,18		160,18		160,18
	2		2042,61	106,79		106,79		106,79
	1		2042,61	53,39		53,39		53,39
5	4	114,95	1791,31	181,33	1822,00	181,33	1852,70	181,33
	3		1791,31	136,00		136,00		136,00
	2		1791,31	90,66		90,66		90,66
	1		1791,31	45,33		45,33		45,33
	0		1791,31	00,00		00,00		00,00
6	0	100,00	1558,13	00,00	1584,83	00,00	1611,53	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.

RETRIBUZIONE TABELLARE PER IL SETTORE INDUSTRIA GAS

			01.01.2016		1.02.2017		1.05.2018	
Livello	C.R.E.A.	Parametro	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.
1	5	180,85	2802,88	425,76	2851,17	425,76	2899,46	425,76
	4		2802,88	341,61		341,61		341,61
	3		2802,88	255,46		255,46		255,46
	2		2802,88	170,31		170,31		170,31
	1		2802,88	85,15		85,15		85,15
2	4	163,79	2538,21	255,47	2581,94	255,47	2625,68	255,47
	3		2538,21	191,48		191,48		191,48
	2		2538,21	127,98		127,98		127,98
	1		2538,21	63,99		63,99		63,99
3	4	148,33	2299,70	228,22	2339,31	228,22	2378,91	228,22
	3		2299,70	171,29		171,29		171,29
	2		2299,70	114,36		114,36		114,36
	1		2299,70	57,43		57,43		57,43
4	4	131,08	2032,61	200,57	2067,61	200,57	2102,61	200,57
	3		2032,61	150,18		150,18		150,18
	2		2032,61	100,29		100,29		100,29
	1		2032,61	50,39		50,39		50,39
5	4	114,95	1782,54	170,33	1813,23	170,33	1843,93	170,33
	3		1782,54	128,00		128,00		128,00
	2		1782,54	85,16		85,16		85,16
	1		1782,54	42,83		42,83		42,83
	0		1782,54	00,00		00,00		00,00
6	0	100,00	1550,50	00,00	1577,20	00,00	1603,90	00,00

Art. 35 - Indennità di funzione

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene attribuita una indennità di funzione pari a Euro 190,00 per 14 mensilità, che fa parte integrante dei trattamenti economici.

Art. 43 - Trasferte

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

Al lavoratore in trasferta l'Azienda corrisponde:

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

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

È facoltà dell'Azienda sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, da determinarsi nell'ambito della contrattazione aziendale, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della trasferta e delle località in cui il lavoratore viene inviato in trasferta.

Indennità di trasferta

Al lavoratore viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 24% calcolata su Minimo e C.R.E.A.

Ai fini di tale indennità viene considerata come trasferta ogni missione fuori della normale sede di lavoro che, quanto alla durata, superi una intera giornata o, nell'ambito di una sola giornata, superi le dodici ore.

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

- da 0 a 12 ore: nessuna quota;
- da oltre 12 ore fino a 36 ore: una quota;
- da oltre 36 fino a 60 ore: due quote, ecc..

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

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

Quando la trasferta abbia inizio prima delle ore 18.00 o termini dopo le ore 13.00 in giornata non lavorativa sarà riconosciuta una quota aggiuntiva dell'indennità di cui sopra.

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

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

Quando siano richieste al lavoratore prestazioni effettive oltre la durata del normale orario di lavoro giornaliero nella sede di trasferta, tali prestazioni vanno considerate come lavoro straordinario e sono pertanto regolate dall'art. 28.

La normativa sopra definita non è applicabile al personale commerciale e tecnico esterno, per le caratteristiche intrinseche della loro attività.

Il trattamento particolare onnicomprensivo, anche collettivo, per particolari gruppi di lavoratori o attività specifiche, che non fa parte ad alcun effetto della retribuzione, per le trasferte di particolare natura o durata, incluse le missioni all'estero che comportino significativi disagi per i lavoratori, è demandato a livello aziendale.

In questi casi ovviamente non si darà luogo ai trattamenti previsti dal presente articolo).

Si intendono comunque salvaguardati eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

ART. 44 - Altri trattamenti

Mensa

Si precisa che quanto previsto dall'Allegato 1 - parte prima - del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 -Mensa - deve considerarsi confermato nella sua interezza quale accordo aziendale.

Indennità speciale di presenza per il personale addetto al rifornimento di aeromobili

Quanto previsto dall'art. 23 - CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 - deve considerarsi norma transitoria valida per l'intera vigenza contrattuale per le aziende che lo applicavano alla data del 14 marzo 2002.

Indennità per maneggio di denaro e cauzione

Quanto previsto dall'art. 27 - CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 - deve considerarsi istituito di carattere aziendale per le aziende dell'area contrattuale dell'ex CCNL Petrolio Privato alla data del 14.3.2002. Si precisa inoltre che la tipologia della previsione contrattuale esclude la possibilità di successive rinegoziazioni.

Chiamata fuori orario

Quanto previsto dall'art. 47 - CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 - nonché quanto specificamente concordato in sede locale, deve considerarsi confermato quale accordo aziendale per le aziende dell'area contrattuale ex Energia Eni alla data del 14.03.2002.

Nota a verbale sul calcolo delle indennità:

Fermo restando che le varie indennità legate alla paga oraria continueranno ad essere calcolate sulla paga oraria come determinata dal presente accordo, gli importi in vigore al 31.12.1999 collegati agli istituti a vario titolo definiti e precedentemente calcolati sul solo istituto dei minimi tabellari, saranno aumentati esclusivamente in relazione ai valori derivanti dagli aumenti contrattuali.

Edr ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013

Con riferimento alle previsioni dell'art. 36 CCNL Energia e Petrolio 22 gennaio 2013 le parti, al solo fine di dirimere la tematica relativa ai 24 esimi maturandi degli aumenti periodici di anzianità e nel comune intento di pervenire ad una definitiva cessazione degli effetti derivanti dall'abrogazione del citato art. 36, convengono di corrispondere, in favore di quei lavoratori in servizio alla data del presente accordo e che, al 31 dicembre 2015 avevano in maturazione i 24esimi pro quota, un importo omnicomprensivo a titolo di "EDR ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013" - utile ai soli fini del TFR - pari a 5 euro lordi mensili su 12 mensilità, con decorrenza 1.1.2018.

Art. 45 - 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 (Circolare INPS n. 60/2010; Messaggio INPS n. 6143/2011);

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.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai precedenti paragrafi comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale - debitamente comunicata ai soli fini informativi - con effetto dal 1° giorno di malattia o infortunio sino al termine della malattia;

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. 46 - Infortuni e malattie professionali

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

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

Il lavoratore è obbligato a dare immediatamente notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro, nonché a denunciare allo stesso datore la malattia professionale entro 15 giorni dalla sua manifestazione sotto pena di decadenza dal diritto all'indennizzo per il tempo antecedente alla denuncia. Tenuto conto della normativa vigente in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sulla lavoro e le malattie professionali, il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data della sua emissione e i giorni di prognosi relativi all'evento.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta un malessere, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto per i provvedimenti del caso.

Nel caso di malattia o infortunio professionali, il lavoratore deve attenersi a tutte le istruzioni previste dall'art. 45.

Ad esso compete il trattamento previsto dall'art. 48. L'Azienda ha facoltà di fare accertare a norma di legge l'avvenuta guarigione.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nella sede di lavoro.

Art. 47 - Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio

Al lavoratore in prova in caso di assenza per malattia o infortunio extraprofessionali, si applica la seguente disciplina:

- a) se l'assenza inizia durante la prima metà del periodo di prova, le Parti possono esercitare la facoltà di recesso;
- b) se l'assenza inizia nella seconda metà del periodo di prova, l'azienda garantisce la conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 30 giorni di calendario.

In caso di assenza per malattia o infortunio extraprofessionale, l'Azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto per:

	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
Periodo di comportamento continuativo	7 mesi	10 mesi	12 mesi
Periodo di comportamento non continuativo	9 mesi in un anno	12 mesi in 18 mesi	18 mesi in 27 mesi

Nei casi di **malattia e infortunio professionali**, l'azienda garantisce la conservazione del

posto:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale i lavoratori percepiscono l'indennità per inabilità temporanea, secondo quanto previsto dalla legge;
- b) in caso di infortunio professionale, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore;
- c) in caso di malattia tubercolare, per la conservazione del posto valgono le disposizioni di legge in materia.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico solo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Se il perdurare della malattia oltre i termini indicati non consente la ripresa del servizio, il lavoratore - purché abbia superato il periodo di prova - può risolvere il contratto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto, ma senza preavviso.

Superato il periodo di conservazione del posto, l'Azienda risolve il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore non in prova il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 48 - Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio

Al lavoratore in prova assente per malattia o infortunio extra professionale, sempre che abbia superato la metà del periodo di prova, viene assicurata l'intera retribuzione per il periodo massimo di 30 giorni di calendario (vedi art. 47).

Durante i periodi di conservazione del posto di lavoro di cui all'articolo precedente, è assicurato al lavoratore non in prova, assente per malattia o infortunio, un trattamento economico pari ad anzianità:

	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
Periodo di comportamento continuativo	Primi 4 mesi al 100% RGM Successivi 3 mesi al 50% RGM	Primi 6 mesi al 100% RGM Successivi 4 mesi al 50% RGM	Primi 8 mesi al 100% RGM Successivi 4 mesi al 50% RGM
Periodo di comportamento non continuativo	5,5 mensilità nell'arco di 9 mesi consecutivi	8 mensilità nell'arco di 12 mesi consecutivi	10 mensilità nell'arco di 18 mesi consecutivi

Alla *Retribuzione Globale Mensile* (RGM) si aggiunge quanto previsto dall'art. 25 per il lavoro in turno.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, previsti dalla

regolamentazione legislativa vigente in materia, si procederà come segue:

- a) per i lavoratori per i quali in caso di malattia extra professionale sia prevista la prestazione economica da parte dell'Inps, l'Azienda - cessando per tutto il periodo di malattia ed infortunio professionali o extra professionali la corresponsione della normale retribuzione - assicura il trattamento economico precedentemente indicato mediante opportuna integrazione delle indennità normalmente corrisposte dall'Inps (compreso il caso di ricovero ospedale) e dall'INAIL. L'Azienda concede anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico di malattia, secondo il disposto delle norme di legge vigenti in materia;
- b) per gli altri lavoratori - poiché il trattamento economico di cui al presente articolo non è cumulabile con le prestazioni erogate dagli Istituti assicuratori - gli importi delle indennità eventualmente liquidate dagli Istituti (indennità temporanea Inail per i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni; indennità Inps per il caso di assenza per malattia tubercolare, ed eventuali altre) devono essere immediatamente versati all'Azienda a cura del lavoratore.

È facoltà dell'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto degli Istituti assicuratori, quando le erogazioni da parte di tali Istituti vengano a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

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, l'Azienda e la rappresentanza R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 47 e 48.

Art. 49 - Richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

ART. 50 - Congedo matrimoniale o per unione civile

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o unione civile riconosciuta dalla legge, un periodo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza del trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo è dovuto anche al lavoratore/ lavoratrice che si dimetterà per contrarre matrimonio o unione civile.

Art. 51 - Permessi ed 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.

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 9.10.90.

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 nei registri di cui all'art. 6 della legge n. 266 del 11.8.1991 si richiamano le disposizioni della legge stessa.

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

Art. 52 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza preavviso, salvo il licenziamento/dimissioni per giusta causa.

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

Anzianità	Livelli		
	1 - 3	4 - 5	6

Fino a 2 anni	4 mesi	3 mesi	2 settimane
Oltre 2° fino al 5° anno	4 mesi	3 mesi	1 mese
Oltre 5° fino a 10° anno	5 mesi	4 mesi	3 mesi
Oltre 10° fino a 15° anno	6 mesi	5 mesi	4 mesi
Oltre 15 anni	8 mesi	6 mesi	5 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

Agli effetti del presente articolo oltre alla retribuzione (minimo tabellare, livello di C.R.E.A., eventuale indennità di funzione, a *Ex scatti di anzianità non assorbibili*, eventuali aumenti di merito, eventuali eccedenze sul minimo tabellare) verranno conteggiati l'eventuale edr ex turni e i ratei della 13a e 14a mensilità.

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

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

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

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

Art. 53 - Trattamento di fine rapporto

Il lavoratore, in ogni caso di risoluzione del rapporto, ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, secondo le disposizioni di cui alla legge 29.5.1982 n. 297.

La retribuzione annua utile per la determinazione dell'accantonamento da effettuare ai sensi della suddetta legge è composta esclusivamente da:

- minimo di categoria;
- livello di C.R.E.A.;
- ex scatti di anzianità non assorbibili;
- assegni *ad personam*;
- indennità di funzione compenso per lavoro discontinuo;
- le maggiorazioni per il lavoro in turno (art. 25);
- i compensi per l'uscita dal turno (art. 26);
- la voce *Edr ex turni*;
- eventuali altri elementi retributivi aziendali per i quali sia prevista espressamente la computabilità ai fini del T.F.R..
- Edr ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (art. 2122 del Codice Civile).

Le Parti si danno atto che le procedure per la corresponsione delle anticipazioni previste dalla legge 29.5.1982 n. 297 saranno comunicate in sede aziendale.

Art. 54 - Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'Azienda, sentita la RSU, dovrà essere affisso nel posto di lavoro al quale si riferisce. Esso non dovrà contenere norme in contrasto con il presente contratto e con la normativa vigente.

Art. 55 – Codice disciplinare

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve osservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i propri superiori. I superiori devono improntare i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

Dovranno tra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

In particolare, il lavoratore è tenuto a:

- curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

- conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente è a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, né esplicitare attività contrarie agli interessi aziendali;
- non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dei lavoratori saranno punite 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.

I. 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 comunichi entro 3 (tre) giorni il cambiamento dell'indirizzo della sua abitazione;
- contravviene 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.

II. 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 nocimento 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 3 (tre) giorni consecutivi o ripetute per 5 (cinque) volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti 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 implicino gli stessi pregiudizi;
- atti, anche per negligenza, che possono comportare pregiudizio alla salute e sicurezza delle persone nonché alla produzione e agli impianti;
- 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. 48 (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/da 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 o falsificazione del rendiconto per i rimborsi delle spese di trasferta;
- violazione delle regole procedurali o di comportamento che incidono sul modello di

organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 mediante un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'Azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa, l'applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001;

- 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.

Dal giorno della contestazione il lavoratore ha 10 (dieci) giorni di tempo per presentare le sue giustificazioni. Decorso tale termine, l'Azienda ha ulteriori 10 (dieci) giorni per emanare il provvedimento. Qualora ciò non avvenisse entro tale termine, le giustificazioni si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare anche verbalmente le proprie giustificazioni che saranno verbalizzate. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze, 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. 58 - Quadri

Con la declaratoria del livello 1 dell'attuale sistema classificatorio, con specifica indicazione dei ruoli e degli apporti professionali di fondamentale rilevanza aziendale, si realizza compiutamente la normativa della Legge 190/85.

Le Aziende promuoveranno interventi formativi e di aggiornamento professionali dei quadri per favorire adeguati livelli di preparazione e capacità professionale quale supporto delle responsabilità loro affidate.

In relazione a quanto previsto nella parte Relazioni Industriali, sia a livello dell'Osservatorio nazionale di settore che a livello di Aziende e/o loro Aree di business, ai quadri verranno fornite informazioni su concetti e linee guida delle politiche che li riguardano. In modo particolare per quanto riguarda la formazione saranno fornite informazioni sui contenuti, sui programmi e sulle risorse.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e di diritti di autore, previa espressa autorizzazione aziendale, al quadro è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Tenuto conto della non applicabilità nei confronti dei quadri non turnisti della disciplina legislativa e contrattuale in materia di prestazioni straordinarie, le Parti si danno atto che, per i suddetti lavoratori, le rilevazioni giornaliere sulla presenza in Azienda debbono intendersi effettuate ai soli fini della sicurezza. Tuttavia, i lavoratori con qualifica di quadro, se espressamente richiesti dalle Aziende di prestazioni lavorative in festività, in orario notturno oppure di sabato (o giornata corrispondente), hanno diritto ai compensi ed alle maggiorazioni previste per il lavoro notturno, festivo e straordinario.

Art. 62 - 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 30 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 7 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 o riposi.

Art. 63 - Tutela categorie dello svantaggio sociale

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda e per un miglior inserimento e utilizzo nel contesto aziendale, le aziende favoriranno la collocazione mirata degli invalidi e dei disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alle utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali con il

supporto tecnico della struttura pubblica competente. L'attuazione degli eventuali progetti e gli effetti per i lavoratori interessati saranno oggetto di confronto a livello aziendale. Le aziende, al fine di favorire, compatibilmente con le proprie disponibilità tecnico-organizzative, la soluzione del problema dell'inserimento dei disabili riconosciuti tali dalla legge, adegueranno i propri locali e le proprie strutture lavorative al fine di superare le barriere architettoniche, usufruendo anche dei finanziamenti previsti dalle leggi nazionali e regionali.

Art. 64 – Collegio di conciliazione

In caso di controversie di lavoro individuali e plurime le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni Territoriali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 412-ter c.p.c., di esperire il tentativo di conciliazione con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali, secondo le modalità e le seguenti procedure.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione, deve farne richiesta a Confindustria Energia, anche tramite un'organizzazione sindacale.

La segreteria di Confindustria Energia fissa la data per la costituzione del collegio di conciliazione presso la sede di Roma ovvero presso l'impresa interessata alla controversia.

La richiesta deve precisare:

- le generalità del ricorrente e l'impresa interessata;
- la delega per la nomina del proprio rappresentante nel Collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale stipulante, per il/la lavoratore/lavoratrice; a Confindustria Energia, per l'impresa;
- il luogo dove deve avvenire la conciliazione;
- l'oggetto della vertenza.

Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente:

- per le imprese, da un rappresentante di Confindustria Energia, con firma depositata;
- per i lavoratori, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto con la firma depositata.

Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione.

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

ART. 66 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 1.01.2016 ed avrà vigore fino al 31

dicembre 2018.

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

Parte IX

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

Le Aziende contribuiscono al Fondo secondo due linee di finanziamento:

- la prima, destinata alla mutualità generale, pari ad euro 72,00 anno per dipendente, finalizzata prioritariamente a finanziare integralmente il rischio morte per malattia per i lavoratori in servizio e, nella misura massima del 25% dell'importo, a contribuire alla gestione generale del Fondo;
- la seconda, mirata essenzialmente ad incentivare la scelta dei lavoratori per la copertura contro i rischi medico-sanitari, articolata come segue:
 - un importo per ciascun lavoratore in servizio che eserciterà tale facoltà, finalizzata a ridurre l'onere del lavoratore, pari a 148 euro anno;
 - un importo pari ad euro 25,00 anno destinato al funzionamento del Fondo ed a finalità solidaristiche

Dal 2017, aumenta di 12 euro anno il contributo a carico di tutti i fruitori delle prestazioni.

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

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

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

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

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 ottobre 2015	2,55%	2%
Dal 1 gennaio 2018	2,65%	2%

Laddove la quota a carico azienda sia già superiore a 2,65%, si applicherà un incremento dello 0,1% 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.

ALLEGATI

PROTOCOLLO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE LETTERA DI IMPEGNO TRA LE PARTI

L'esigenza di intraprendere un percorso mirato alla istituzione di un fondo unico di previdenza complementare per il settore energia scaturisce dalla necessità di offrire un servizio migliore agli aderenti, con un contenimento dei costi di gestione e un miglioramento del potere contrattuale nella trattative con i gestori che passano, inevitabilmente, attraverso il raggiungimento di una "massa critica" di iscritti.

Pur ritenendo necessario l'obiettivo dell'accorpamento dei fondi, si evidenzia come il processo di riunificazione debba tener conto degli accordi collettivi esistenti e delle volontà delle fonti istitutrici che regolano la previdenza integrativa e che per tale processo non si prevedano oneri aggiuntivi per le imprese.

Le Parti intendono avviare un confronto con tutte le fonti istitutrici sulla possibile unificazione dei Fondi complementari dell'intera filiera energetica. Tale confronto dovrà concludersi entro giugno 2017.