

Nuovo testo contrattuale

Abbinamenti aree professionali - ruoli

Area Professionale		Categoria			
		2	3	4	5
1	Amministrazione Finanze e Controllo	coordinatore/specialista contabilità; esperto/specialista attività (controllo di gestione, assicurativo, amministrazione, finanza di progetto, internal audit, ecc.); coordinatore di processo operativo; specialista di processo/attività	analista (amministrazione, finanza, contabilità, internal audit ecc.); addetto analisi ed elaborazione dati attività varie; addetto controllo gestione; addetto intermediazione mobiliare e amministrazione titoli, gestione fondi, ecc.; analista di processo operativo	addetto attività amministrative (contabilità, finanza, back office amministrativo, ecc.); addetto gestione incassi/crediti; addetto processo operativo	addetto compiti amministrativi
2	Pianificazione	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
3	Immagini e Relazioni Esterne	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
4	Personale e Organizzazione	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
5	Informatica e Telecomunicazioni	consulente area applicativa; specialista architettura applicativa; specialista di analisi funzionali; specialista architettura sistemi	data administrator; analista tecnico/funzionale; sistemista tecnico; tecnico CED	addetto programmi ed analisi	addetto attività di supporto operativo; addetto procedure utente
6	Salute, Sicurezza e Ambiente	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie; tecnico sicurezza	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
7	Sistemi di Qualità	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
8	Affari Generali	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
9	Approvvigionamento Materiali e Servizi	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
10	Approvvigionamento e Trading Materie Prime e Prodotti	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo
11	Ricerca e Sviluppo	esperto/specialista attività (ricerca, processo, prodotti, impianti, licenze e brevetti); tecnologo; specialista progetti di ricerca	tecnico di laboratorio; tecnico polivalente impianti pilota; addetto progetti di ricerca	analista analisi complesse; conduttore impianti pilota	analista di laboratorio; operatore impianti pilota
12	Supporti Generali	specialista settori tecnici; specialista gestione contratti e commerciale; specialista attività immobiliari; specialista impianti tecnici; specialista servizi	tecnico appalti e contabilità lavori; tecnico impianti e manutenzione; tecnico di laboratorio; tecnico servizi	assistente lavori; coordinatore operativo; operatore specialista di manutenzione	supporto segretariale; addetto caricamento e trattamento dati; conducente automezzi; autista; addetto servizi generali; addetto attività di supporto operativo; operatore di manutenzione
13	Contrattualistica Commerciale e Negoziati Internazionali	esperto/specialista attività	addetto analisi ed elaborazione dati attività varie	addetto attività di staff	addetto attività di supporto operativo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

14	Commerciale e Marketing	promotore sviluppo rete; promotore vendite rete/extrarete; specialista attività commerciali; tecnologo di costruzione/manutenzione P.V.; esperto settori commerciali (mkt-tariffe); esperto commerciale/attività di vendita; esperto attività di contatto; coordinatore commerciale/attività di vendita	addetto attività commerciali; venditore rete/extrarete; tecnico costruzione/manutenzione P.V.; addetto settori commerciali; addetto attività di contatto	operatore commerciale; operatore attività di contatto	addetto attività di supporto operativo
15	Attività Tecniche di Realizzazione e Mantenimento Assets	esperto settori operativi; esperto settori tecnici e specialistici	tecnico operativo; tecnico settori specialistici; tecnico realizzazioni (lavori/servizi)	coordinatore di specializzazione; specialista polifunzionale di impianto (elettrico/meccanico/strumentale); operatore specialista di manutenzione e di linea	addetto attività di supporto operativo; addetto di centro; operatore polivalente
16	Logistica e Trasporti	supervisore attività tecnico-operative-fiscali; analista supply/avorazioni	addetto programmazione/gestione spedizioni, trasporti, ecc.; tecnico operativo deposito s/o oleodotti (anche in turno)	addetto documentazione spedizioni/attività spedizioni GPL; coordinatore operativo deposito/GPL (anche in turno); autista trasporto e consegna carburanti/aviofornitore	operatore deposito/oleodotto
17	Produzione e Manutenzione	tecnologo di processo; tecnologo di manutenzione/ispezione; capoturno di attività complesse di produzione	tecnico coordinamento lavori; tecnico ispezione collaudi; capoturno di raffineria; consolidista in turno di attività complesse di produzione; tecnico di laboratorio; tecnico di ricerca; tecnico sicurezza	assistente lavori; operatore esercizio polifunzionale; consolidista/quadrante anche in turno; specialista manutenzione; analista analisi complesse	operatore di esercizio; operatore di manutenzione; analista di laboratorio
18	Esplorazione e Produzione Idrocarburi	specialista area tecnica (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); supervisor perforazione e completamenti; specialista controllo impianti; capo centrale	tecnico/analista (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); assistente lavori; tecnico di laboratorio; assistente cantieri di area pozzo; assistente wire-line; capo squadra produzione; tecnico sicurezza	addetto elaborazione dati (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); operatore sala controllo; operatore di produzione; operatore quadrante calciale; operatore di laboratorio; addetto squadra wire line	addetto caricamento e trattamento dati (geologia, geofisica, esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, produzione, ecc.); operatore di centrale
19	Ingegneria e Costruzioni	specialista di attività; deputy superintendent; gestore contratto appalto; supervisore lavori; project engineer; coordinatore attività di manutenzione; coordinatore planning e cost control; capo sonda	tecnico di programmazione/controllo costi; acquirente beni e servizi; expediter/inspector; tecnico progettista discipline ingegneristiche/tecnologie di base; tecnico laboratorio; tecnico di manutenzione; coordinatore manutenzione asset; pianificatore di manutenzione; assistente di cantiere/sonda/fase; tecnico elettronico	progettista discipline ingegneristiche/tecnologie di base; capo squadra (saldatura, lavori meccanici, lavori elettrici, collaudi); addetto supervisore lavori cantiere/sonda/fase; capo perforatore; elettromeccanico; addetto attività di manutenzione;	collaudatore; saldatore montatore; tubista/carpentiere; operatore side boom; operatore mezzi movimentazione terra; meccanico/elettricista; perforatore; pontista; operatore passo; supporto di manutenzione

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

45

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nuovo testo contrattuale

Art. 8

Contratto di inserimento

Tenuto conto dell'accordo interconfederale in materia dell'11 febbraio 2004, che viene espressamente richiamato, nel confermare la volontà di promuovere l'adozione di tutti gli strumenti che non solo garantiscano l'adeguamento delle capacità e delle competenze professionali al contesto aziendale, ma che tengano anche conto delle prospettive e delle esigenze del mondo del lavoro, si conviene sulla esigenza di avvalersi della nuova tipologia contrattuale dell'inserimento.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Il progetto individuale dovrà prevedere: l'indicazione dell'inquadramento e del trattamento economico e normativo, la descrizione dell'attività da svolgere, l'unità e la sede nel cui ambito viene inserito il lavoratore, il tipo e la quantità di formazione di cui lo stesso sarà destinatario, il *tutor* aziendale di riferimento, la durata del contratto. Si riporta, a titolo esemplificativo, nel modulo allegato (Allegato A), il fac-simile di progetto individuale di inserimento che contiene tutti gli elementi essenziali e che dovrà essere utilizzato dall'azienda, quale parte integrante del contratto di inserimento.

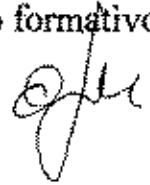
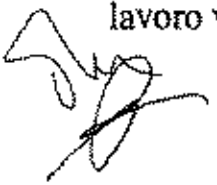
Le Parti stabiliscono che il contratto di inserimento avrà durata di 12 o 18 mesi.

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale, spetta a lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il contratto di inserimento.

Il periodo di prova sarà uguale a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di inserimento che agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il *tutor* aziendale - come individuato nel progetto individuale di inserimento relativo a ciascun lavoratore - sarà in possesso di formazione e di competenze adeguate e seguirà il lavoratore per tutta la durata del rapporto.

Inoltre, al fine di promuovere l'effettiva qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, l'azienda garantirà almeno 40 ore di formazione per i contratti di inserimento che abbiano una durata di 12 mesi e almeno 60 ore di formazione per i contratti di inserimento che abbiano una durata di 18 mesi. Le ore di formazione ricomprendono anche quelle in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In ogni caso, la formazione svolta durante l'esecuzione del rapporto di lavoro verrà registrata, a cura dell'azienda, nel libretto formativo.



45



Nuovo testo contrattuale

I lavoratori assunti con contratto di inserimento potranno iscriversi al Fondo di previdenza complementare e al Fondo integrativo sanitario.

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

Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente accordo, si rinvia al contratto collettivo nazionale di lavoro ed agli accordi aziendali vigenti.

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 dei contratti di inserimento conclusi, facendo riferimento alla durata, al numero, alle qualifiche interessate nonché alla percentuale di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento o di reinserimento potrà avvenire solo se vengono mantenuti in servizio almeno i due terzi dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Con riferimento specifico al reinserimento le Parti rinviano al livello aziendale/locale l'individuazione di tutte le modalità che consentano la realizzazione dell'obiettivo condiviso di massimizzare la stabilizzazione del rapporto di lavoro.



Nuovo testo contrattuale

Allegato A

Roma, lì

Oggetto: PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO (art. 55 d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30)

La sottoscritta _____ con sede legale in _____, via _____, iscritta al Registro delle Imprese di _____, al n. _____, Codice fiscale _____, Partita IVA _____, Repertorio Economico Amministrativo n. _____ - propone, ai sensi delle norme indicate in oggetto, il seguente progetto di contratto di inserimento per un lavoratore da inserire nella Direzione YX ufficio XY della sede/stabilimento di _____.

A tal fine la Società espone quanto segue:

- > CCNL applicato: Energia e Petrolio
- Responsabile da contattare: Tutor aziendale, _____;
- > Luogo di assunzione: _____;
- > Durata: XX mesi;

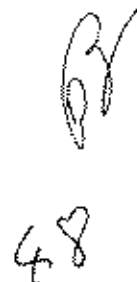
Periodo di formazione Le attività teorico-pratiche previste dall'iter formativo potranno svolgersi sia presso la sede aziendale, sia presso le sedi operative delle Società del Gruppo.

- > prova: XX mesi (come da CCNL);
- Orario di lavoro settimanale: _____ (come da CCNL);
- Mansioni da svolgere: quelle inerenti la qualifica da conseguire (Specificare);
- > Inquadramento iniziale e finale: categoria CCNL per gli addetti _____;

Le ore complessive di formazione saranno pari a XXX.

CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Il progetto prevede l'assunzione di una risorsa da inserire nell'ambito delle Strutture Organizzative della Società _____ sede di _____, per le quali è richiesto uno dei seguenti titoli di studio:



Nuovo testo contrattuale

.....

E' inoltre richiesta una buona conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni Windows-Office.

L'inquadramento iniziale sarà la categoriadel CCNL del settore Energia.
La qualificazione professionale da conseguire al termine del corso sarà quella contenuta nella declaratoria (specificare) prevista per la categoria dal medesimo CCNL, che conserverà anche al momento dell'eventuale trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento sarà di XY mesi.

PROGRAMMA DI INSERIMENTO E FORMAZIONE

Le attività teorico-pratiche previste dall'iter formativo potranno svolgersi sia presso la sede aziendale, sia presso le sedi operative delle società.

Il programma di formazione è suddiviso in parte generale e parte speciale. Queste due parti si alterneranno continuamente integrandosi a vicenda.

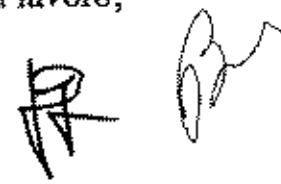
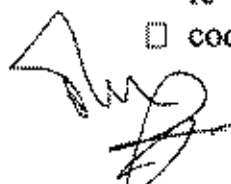
La formazione generale segue uno schema comune per tutte le adibizioni professionali, poiché riguarda obiettivi formativi che hanno valore di base per lo sviluppo delle attività di business in senso ampio.

L'attività formativa di cui trattasi viene attuata in modo non esclusivamente dipendente dalle specifiche funzionalità operative assegnate, nell'ambito di logiche formative finalizzate più alla acquisizione di flessibilità e competenze, che rivolte a soddisfare immediate necessità operative.

Parte generale:

- seminari istituzionali; introduzione alla società;
- struttura organizzativa aziendale; ruoli interaziendali nelle aree di business;
- strategie organizzative;

- diritti e doveri del lavoratore; l'attività sindacale nelle unità di lavoro; le relazioni sindacali;
- codice di comportamento aziendale;



Nuovo testo contrattuale

Prevenzione degli infortuni

- aspetti informativi sull'ambiente di lavoro;
- aspetti normativi;
- principi pratici e criteri di comportamento;
- sicurezza oggettiva e soggettiva;

Disciplina del rapporto di inserimento

- rapporto di lavoro: i principali contenuti della disciplina legislativa e contrattuale;
- previdenza ed assistenza: gli aspetti principali;
- elementi costitutivi della busta paga e del costo lavoro.

Parte speciale:

In considerazione dell'area di inserimento del nuovo assunto, vengono di volta in volta valutate quali conoscenze rivestano maggior interesse in funzione dell'attività lavorativa da compiere.

In quest'ottica, si tiene conto sia degli obiettivi di qualificazione che il progetto di inserimento si prefigge, sia delle necessità aziendali di gestione delle risorse umane e del perseguimento degli obiettivi aziendali.

Sono previsti corsi formativi finalizzati all'acquisizione di know-how specialistico (Specificare quali).

La formazione pratica verrà, inoltre, soddisfatta mediante l'affiancamento al tutor aziendale.

Alle risorse interessate, verranno messe a disposizione i seguenti strumenti di lavoro:

- personal computer e stampante;
- posta elettronica ed Internet;
- strumenti correlati (cd-rom, banche dati, ecc.);

Firma Azienda

Firma Lavoratore

La valutazione della professionalità (Inquadramento e CREA)

Trascorsi tre mesi dalla assegnazione a mansioni di categoria superiore il lavoratore sarà inquadrato nella categoria spettante con posizionamento contestuale al 1° livello di CREA. Successivamente, trascorsi 6 mesi dalla attribuzione del nuovo inquadramento, si procederà all'apprezzamento complessivo ai fini della determinazione del livello effettivo di CREA.

* * * *

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

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

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

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

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

Sulla base di questa premessa si concorda il seguente programma:

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

Tale elaborazione dovrà realizzare due obiettivi:

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



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

Il rapporto sarà pertanto disponibile per il 1° gennaio 2007

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

“La differenza tra gli elementi C e R ed i livelli all’interno delle categorie dei tradizionali impianti classificatori”

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

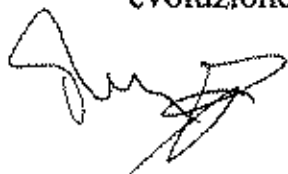
- la necessità di una svolta culturale rispetto ad un sistema consolidato e diffuso
- le inevitabili difficoltà connesse al fatto di dover conciliare continuità col vecchio sistema (vedi aggancio automatico) con una forte innovazione; difficoltà che, pur attenuate da una applicazione graduale, non sono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

La Commissione avrà pertanto il compito di:

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

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

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

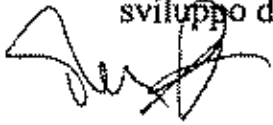


52

elementi soggettivi, della valorizzazione del livello complessivo del CREA e del suo collegamento al livello salariale.

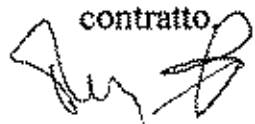
Particolare attenzione sarà dedicata al fatto che lo sviluppo del progetto comporti momenti certi di scambi informativi e di condivisione degli obiettivi. A tal proposito si ravvisa l'opportunità che durante il percorso indicato ci sia una prima fase di confronto a livello locale con le RSU per validare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

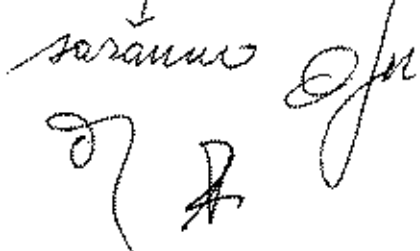
Le due occasioni mirate di incontro tra le parti sono inoltre funzionali ad un miglioramento del livello di comprensione e condivisione dell'evoluzione applicativa del sistema, finalizzato a contribuire in maniera sinergica allo sviluppo dell'impresa e del livello professionale dei lavoratori.



D.LGS 66/2003

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 17, comma 1 del D.Lgs 66/2003, si conviene che nelle fattispecie indicate all'art. 22 per i lavoratori turnisti nelle situazioni d'emergenza (di natura ambientale, impiantistiche e di cambio turno) il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore. Ulteriori accordi, coerenti con la presente intesa, potranno essere realizzati al livello aziendale. Sono fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto.



saranno




Nuovo testo contrattuale

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.

Coerentemente con quanto già delineato all'interno del sistema classificatorio, si vanno pertanto sviluppando nuovi modelli organizzativi.

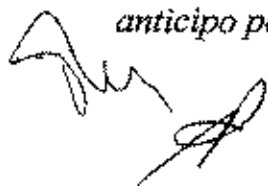
Di pari passo con ciò, si ritiene che le procedure di pianificazione dei turni possano consentire l'effettiva realizzazione degli orari annui, la regolare fruizione delle ferie, la sistematica realizzazione dei piani di formazione e di addestramento, la fruizione dei permessi previsti dalle leggi e dal contratto e dei recuperi a vario titolo maturati.

Per la realizzazione di tali obiettivi, funzionali sia alle esigenze di produttività che alla riduzione degli inevitabili disagi del lavoro in turno, è ritenuto fondamentale che anche i tassi di assenteismo si vadano a collocare nei limiti fisiologici.

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 ed infortunio) 3% - 3.5%
- Addestramento e formazione 2-3%
- Permessi e recuperi a vario titolo 2%

La puntuale applicazione delle indicazioni del presente articolo rappresenta un riferimento fondamentale per consentire la pianificazione aziendale ed il godimento dei diritti dei lavoratori. Nello spirito di quanto sopra si precisa che i rimpiazzati dei lavoratori turnisti saranno inseriti negli organici con quattro mesi di anticipo per consentire i necessari addestramenti.





55

Nuovo testo contrattuale

Nota

Per consentire 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 definiti con la RSU
- l'inserimento nella pianificazione dei restanti periodi delle altre giornate di ferie



Art. 25 Maggiorazione Turni

Maggiorazione turni notturni a decorrere dal 1/7/2006 le percentuali del feriale vengono elevate dal 28% al 30% e quelle del festivo dal 35% al 40%.



Nuovo testo contrattuale

ART. 29

Conto ore individuale

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

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

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

Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.


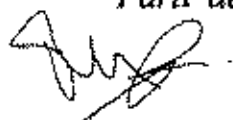
A livello aziendale verranno svolti incontri a cadenza trimestrale finalizzati al monitoraggio del conto ore ed all'individuazione di iniziative tese a consentirne la fruizione.

Semestralmente, le parti stipulanti verificheranno l'andamento del conto ore per settori di attività. In tale occasione, con riferimento alle casistiche sotto riportate, da ritenersi eccezionali sia per la tipologia che per le dimensioni:

- nuovi impianti (progettazioni, costruzioni, addestramento, messa in esercizio)
- attività prestate in realtà nazionali od estere in cui l'orario normale seguito sia diverso da quello del settore energia
- grandi manutenzioni pluriennali
- eventi eccezionali (es. cambiamento di sistemi operativi, gestionali, ed amministrativi)

le parti congiuntamente alle strutture territoriali/RSU ed aziende interessate, valuteranno l'opportunità di procedere allo svuotamento del conto ore anche con pagamenti integrali o parziali.

Alla luce delle esperienze maturate ed in considerazione anche degli avanzamenti registrati sulla regolamentazione complessiva della partita degli orari, così come previsto dall'art. 24 (Organizzazione del lavoro in turni continui ed avvicendati), le Parti decidono di affidare al livello locale la possibilità di realizzare le intese



sperimentali finalizzate al pagamento nel mese di competenza dello straordinario. Si confida che la sperimentazione possa portare ad una definitiva ridefinizione dell'istituto in occasione del rinnovo del CCNL. A tale scopo le parti si incontreranno con cadenza annuale per il monitoraggio dei risultati della sperimentazione.

Eventuali modalità di applicazione ai lavoratori a tempo parziale della normativa del conto ore saranno valutate a livello aziendale.



Nuovo testo contrattuale

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 trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, o la giornata sostitutiva concordata aziendalmente per quelle località nelle quali la festività del Santo Patrono coincida normalmente con una delle festività di cui alla lettera b).

d)

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

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 dicembre 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.



60

Nuovo testo contrattuale

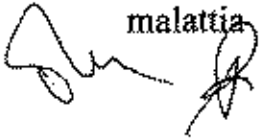
Per i lavoratori turnisti, quando vi sia prestazione per le intere giornate del 24 e 31 dicembre, quattro delle ore lavorative vengono convenzionalmente considerate come straordinarie diurne feriali, per ciascuno dei turni della giornata medesima. Le festività di cui alle lettere b) e c) saranno integrate, modificate e sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Norma transitoria, *referita ai lavoratori giornalieri a cui si applicava il CCNL Energia Eni*, in servizio alla data di sottoscrizione del contratto 14.3.2002:

Il lavoratore ha diritto a:

- una giornata di riposo aggiuntivo
- pagamento di un venticinquesimo della retribuzione mensile nel mese di novembre.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, si conviene che la norma viene estesa anche ai lavoratori turnisti a cui si applicava il CCNL Energia ENI in servizio alla data del 14/3/2002 che escano dal turno per esigenze aziendali o per malattia



Nuovo testo contrattuale

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} anni:

- 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.

Di norma le ferie saranno godute nell'anno di maturazione.

Nel caso *eccezionale*, in cui l'effettivo godimento delle ferie non si esaurisca nello stesso anno di maturazione, ~~è ammessa la possibilità di fruire delle stesse entro 30~~ *il residuo dovrà essere necessariamente esaurito entro 18 mesi* dal termine dell'anno di maturazione.

A livello aziendale ~~pertanto~~ entro i sei mesi dal termine dell'anno ~~successivo a~~ quello di maturazione, ~~sarà realizzata la relativa programmazione~~ *verranno definiti i relativi programmi per garantire il rispetto della normativa vigente.*

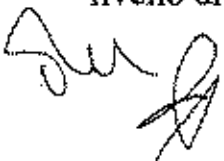
~~La predetta normativa si applica alle ferie maturate a partire dall'1-1-2000.~~

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

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



62

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

Nuovo testo contrattuale

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta

~~Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie, tuttavia in caso di obiettivo e giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie va compensato con una indennità sostitutiva commisurata a tante quote giornaliere (ventunesimi) della retribuzione quante sono le giornate di ferie non fruiti.~~

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

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

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

In caso di malattia o infortunio, sopraggiunti durante il periodo di godimento delle ferie, che comportino il ricovero ospedaliero, il periodo della suddetta malattia o infortunio non sarà computato nel numero dei giorni di ferie fruiti. *Non sarà computato nel numero dei giorni di ferie fruiti anche la malattia con una prognosi non inferiore a sette giorni risultante da regolare certificazione.*

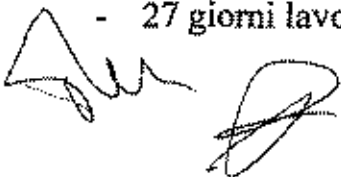
Il periodo di ferie non può coincidere con quello di preavviso.

Norma transitoria,

riferita ai lavoratori a cui si applicava il CCNL Petrolio Privato, in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL 14.3.2002 :

In deroga a quanto sopra, il lavoratore continuerà a maturare la spettanza di ferie individuali con la seguente articolazione:

- 20 giorni lavorativi dal 1° al 10° anno di servizio;
- 23 giorni lavorativi dall'11° al 18° anno di servizio;
- 27 giorni lavorativi oltre il 18° anno di servizio.



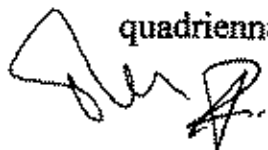
63

Art. 34

La definizione della parte economica del rinnovo contrattuale si trova a dover rispondere alle legittime aspettative di miglioramento salariale dei lavoratori, collegate sia ad anomali incrementi dei prezzi, in particolare nel settore dei servizi, che alla congiuntura economica favorevole del settore.

Nel contempo per le aziende è fondamentale disporre di elementi di certezza per programmare i rilevanti investimenti che sono necessari per assicurare al paese le forniture energetiche in un quadro di compatibilità ambientale.

In coerenza con quanto sopra le parti convengono di unificare per la durata quadriennale del CCNL il valore del salario di riferimento.



INCREMENTI IN EURO DEL TRATTAMENTO CONTRATTUALE

1.04.2006

1.01.2007

1.05.2007

Cal	Livello	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	C.R.E.A.	TOTALE
	C.R.E.A.							
1	5	55,27		49,74		35,92	25,00	165,93
	4	55,27		49,74		35,92	20,00	160,93
	3	55,27		49,74		35,92	15,00	155,93
	2	55,27		49,74		35,92	10,00	150,93
	1	55,27		49,74		35,92	5,00	145,93
2	4	50,08		45,07		32,55	15,00	142,70
	3	50,08		45,07		32,55	11,25	138,95
	2	50,08		45,07		32,55	7,50	135,20
	1	50,08		45,07		32,55	3,75	131,45
3	4	45,19		40,67		29,37	14,00	129,23
	3	45,19		40,67		29,37	10,50	125,73
	2	45,19		40,67		29,37	7,00	122,23
	1	45,19		40,67		29,37	3,50	118,73
4	4	40,00		36,00		26,00	12,00	114,00
	3	40,00		36,00		26,00	9,00	111,00
	2	40,00		36,00		26,00	6,00	108,00
	1	40,00		36,00		26,00	3,00	105,00
5	4	35,11		31,60		22,82	10,00	99,53
	3	35,11		31,60		22,82	7,50	97,03
	2	35,11		31,60		22,82	5,00	94,53
	1	35,11		31,60		22,82	2,50	92,03
	0	35,11		31,60		22,82	0	89,53
6	0	30,53		27,48		19,85	0	77,86

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UNA TANTUM

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

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

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

ofe 
B

Handwritten signature

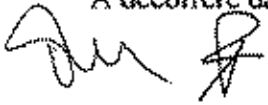
Settore cantieristica ed ingegneria

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

ART.35

Indennità di funzione

A decorrere dal 1/10/2006 l'importo verrà elevato a € 175,00



ART. 36

Aumenti periodici di anzianità

Con decorrenza 1.1.2000 il lavoratore ha diritto al compimento di ciascun biennio di effettivo servizio ad un aumento della retribuzione nelle seguenti misure:

categoria	valore unitario (Euro)
1	24,94
2	22,44
3	20,97
4	18,75
5	16,47
6	14,23

L'importo massimo maturabile a titolo di aumenti periodici di anzianità è pari a dodici volte l'importo unitario previsto per il livello di appartenenza.

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

In occasione dei passaggi di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Al fine di determinare il numero degli aumenti periodici già maturati l'importo suddetto verrà diviso per il valore unitario relativo alla nuova categoria di appartenenza.

Il lavoratore avrà diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza, sino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per la nuova categoria.

La frazione di aumento periodico che si dovesse determinare nel corso del rapporto di lavoro sarà conguagliata in occasione dell'ultimo aumento periodico.

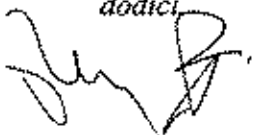
Nota:

Al personale assunto a partire dall'1/04/2002 è riconosciuto un trattamento retributivo aggiuntivo alla retribuzione tabellare di 1,5 scatti anticipati.

Norma transitoria riferita al personale in servizio alla data del 31.12.1999 che a tale data avesse maturato almeno uno scatto:

L'importo ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati alla data del 31.12.1999 in applicazione dei contratti allora vigenti resteranno acquisiti individualmente e non rivalutati.

A partire dall'1.1.2000 il lavoratore avrà diritto a maturare il restante numero degli aumenti biennali, sino al raggiungimento del numero massimo previsto di dodici.



Nuovo testo contrattuale

Gli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dalla data suddetta dell'1.1.2000 saranno conteggiati secondo gli importi previsti dal presente articolo.

Così come previsto al quarto punto del presente art. 36, nel caso di successivo passaggio di categoria si procederà a riproporzionare il numero degli scatti maturati in relazione al valore previsto per la nuova categoria di appartenenza.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 42

Trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e con un congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto il rimborso di viaggio e di trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli, ecc.), nei limiti della normalità, previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

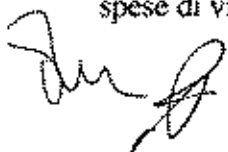
All'atto del trasferimento viene corrisposta al lavoratore una indennità di trasferimento così commisurata:

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

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

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

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.



Il singolo lavoratore a cui venga proposta una assegnazione contrattuale all'estero potrà farsi assistere dalla RSU per le implicazioni riguardanti la posizione professionale.



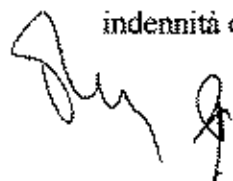
Si precisa che quanto previsto dai commi:

- 2°
- 3° - secondo periodo -
- 4° - punto b) -
- 5°
- 8°

dell'art. 52 "Trasferimenti" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

Norma transitoria per le aziende che alla data del 14.03.2002 applicavano il CCNL 3 giugno 1994 Petrolio Privato:

Il lavoratore licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di mancato preavviso.



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:

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

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

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

Indennità di trasferta

Al lavoratore viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 23% calcolata sulla quota giornaliera (1/21) del minimo di categoria.

A decorrere dall'1.10.2007 l'indennità di trasferta verrà calcolata su minimo e Crea ed elevata al 24%.

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

L'indennità di trasferta viene liquidata in quote giornaliere indivisibili.

Il computo viene effettuato come segue:

- per durata della trasferta da 0 a 12 ore: nessuna quota
- per durata della trasferta da oltre 12 ore fino a 36 ore: una quota
- per durata della trasferta 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 missione abbia inizio prima delle ore 18.00 o termini dopo le ore 13.00 in giornata non lavorativa sarà riconosciuta una quota aggiuntiva dell'indennità di cui sopra.

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

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.

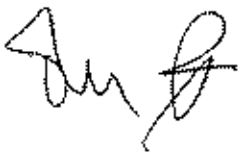
In questi casi ovviamente non si farà luogo ai trattamenti previsti dal presente articolo (Indennità di trasferta)

Si intendono comunque salvaguardati eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Si precisa che quanto previsto dai commi 13, 14, 15, 16, 17 dell'art. 53 "Trattamento per trasferte con rimborso a piè di lista" del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 deve considerarsi confermato quale accordo aziendale.

Norma transitoria

Sino alla data del 31.12.2002 restano in vigore le rispettive normative del CCNL Petrolio Privato 3 giugno 1994 e CCNL Energia Eni 29 novembre 1994

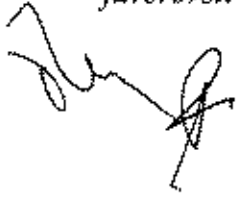


Nuovo testo contrattuale

Art. (dopo l'art. 48)

Casi specifici di prolungate assenze per malattia

Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extraprofessionali, che configurino casi specifici, che per la loro natura e gravità, o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, l'Azienda e le R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 47 e 48.



...



Nuovo testo contrattuale

Parte VII - PREVIDENZA INTEGRATIVA

1) Normativa

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

2) Ammissibilità di iscrizione

Per i contratti di lavoro a tempo indeterminato:

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

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

- durata del contratto: superiore a sei mesi.

Nel caso della previsione di un periodo di prova, l'iscrizione dovrà avvenire subito dopo il superamento della stessa, con effetto retroattivo dalla data di assunzione.

Nel caso che i sei mesi di durata vengano raggiunti prorogando un contratto inizialmente inferiore, l'iscrizione dovrà avvenire, al momento della proroga, con effetto retroattivo dal momento dell'assunzione originaria.

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

3) Contribuzioni dovute a Fondenergia

A decorrere dall'1.1.2004 le aliquote contributive paritetiche a carico del lavoratore e dell'azienda sono fissate nel 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

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

- 100% per i lavoratori assunti dal 28.4.1993

- 36% per tutti gli altri lavoratori

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

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

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



Nuovo testo contrattuale

Parte VIII - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

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

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

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

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

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



Decorrenza e durata

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

