

PROTOCOLLO
PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA' E PER UN NUOVO
MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

In data 18 aprile 2011 si sono incontrati in Roma, eni spa, anche in rappresentanza delle sue società controllate e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILCEM UIL.

Lo scenario economico internazionale degli ultimi anni è stato caratterizzato da una congiuntura economica negativa che ha prodotto, a livello generale, un significativo rallentamento tendenziale dei ritmi di produzione e crescita e, conseguentemente, una contrazione della domanda aggregata.

A partire dalla metà del 2009, l'economia mondiale ha mostrato segnali di ripresa con ritmi di crescita differenti nelle diverse aree del mondo.

Tendenzialmente, la domanda complessiva di petrolio prosegue su scala mondiale nel percorso di recupero già avviato con differenze sostanziali tra paesi industrializzati ed economie emergenti: in particolare, i Paesi industrializzati mantengono la tendenza al calo strutturale dei consumi per effetto di più fattori concomitanti quali la dinamica demografica, le politiche ambientali di efficienza e l'accresciuta attenzione al risparmio energetico.

Nei Paesi emergenti, invece, l'aumento del fabbisogno di mobilità per esigenze sia commerciali che private, si sta traducendo in un incremento della domanda di prodotti petroliferi necessari a supportare lo sviluppo economico industriale.

Il rallentamento della domanda mondiale dei prodotti petroliferi e la riduzione strutturale dei consumi sta provocando un significativo aumento della *spare capacity*, che ha determinato, specificatamente nel settore industriale, un calo generalizzato dei margini di raffinazione e una riduzione dei tassi di utilizzo soprattutto nei Paesi industrializzati.

Inoltre, la presenza di nuovi competitors orientati a realizzare nuova capacità produttiva nei mercati ad elevata crescita della domanda, in particolare Asia e Medio Oriente, determina ulteriori

pressioni sull'industria della raffinazione e della petrolchimica e quindi la necessità di intervenire al fine di garantire la competitività del sistema.

Il rallentamento dell'economia mondiale ha influenzato, in termini significativi, anche il settore petrolchimico, in particolare impattando il settore dell'industria manifatturiera che ha risentito bruscamente della contrazione generale dei consumi e dell'aumento del costo delle materie prime.

Nonostante la ripresa del ciclo industriale guidata dalla riattivazione del commercio internazionale e dalla ricostituzione delle scorte, permane un contesto di incertezza nella produzione per quanto concerne l'evoluzione della domanda mondiale.

La debolezza dell'economia globale ancora persistente, l'incertezza sull'evoluzione futura dei prezzi del petrolio e della domanda rappresentano elementi di criticità per tutti i business delle oil companies.

In tale contesto, eni, impresa integrata nell'energia e dotata di servizi al business centralizzati, ritiene non più rinviabile il processo di razionalizzazione su alcuni business e intende procedere pertanto ad investimenti volti a migliorare il conto

economico e crescere nelle attività di ricerca, produzione, trasporto, trasformazione e commercializzazione del petrolio e del gas naturale, per sviluppare i settori di business profittevoli nonché procedere nel processo di efficientamento di siti industriali meno performanti, anche attraverso la riconversione come nel caso di Porto Torres, per adeguarli alle esigenze del mercato.

In relazione allo scenario economico complessivo, eni ha intenzione di adottare soluzioni industriali caratterizzate da una diversa organizzazione del lavoro, economicamente compatibili con le esigenze di efficienza che possano concorrere a potenziare e, conseguentemente, a rafforzare la politica industriale dell'impresa.

Il contesto illustrato rende indispensabile per eni l'adozione di una serie di azioni sul sistema industriale che, in linea con le normative previste dai contratti collettivi vigenti, determinino un incremento di produttività.

Le parti convengono inoltre sull'opportunità di sviluppare un modello di relazioni industriali che preveda forme di maggiore coinvolgimento, partecipazione e condivisione da parte dei lavoratori.

INVESTIMENTI

Il piano di investimenti rappresenta per eni un elemento fondamentale di crescita e di competitività.

Nonostante le incertezze ancora gravanti sulla ripresa economica globale e sull'evoluzione a breve e medio termine dello scenario energetico, eni, come già fatto in passato, conferma la centralità del piano di investimenti per la realizzazione degli obiettivi aziendali. A tale riguardo, nel periodo di piano 2011 - 2014, è previsto un programma di investimenti per circa 53 mld €.

La manovra degli investimenti, tra l'altro, si caratterizza per:

- o ottimizzazione delle iniziative nel downstream che prevede interventi di mantenimento e mirate iniziative di sviluppo;
- o sviluppo del giacimento della Val d'Agri attraverso l'upgrading della rete di raccolta;
- o costruzione di un impianto a biomassa solida presso il sito di Porto Torres che è parte integrante di un progetto di riqualificazione del sito;

- incremento della capacità di conversione con il "Progetto Est" nella raffineria di Sannazzaro;
- ottimizzazione degli assetti produttivi della raffinazione, incrementando la flessibilità degli impianti al variare dello scenario di mercato attraverso una valorizzazione delle tecnologie proprietarie;
- miglioramento dell'indice energetico e delle rese dei cracker, potenziamento degli elastomeri e l'ingresso nella chimica verde.

Nonostante le criticità rilevate nei settori di business della petrolchimica e della raffinazione ed al fine di recuperare efficienza sui siti produttivi, sviluppando al contempo le filiere più competitive, si prevedono investimenti nei prossimi quattro anni di 1 mld € nel settore petrolchimico e 2 mld € nel settore della raffinazione.

Inoltre eni, in joint venture con un partner strategico, intende avviare un progetto di riconversione industriale del sito di Porto Torres, che prevede la sostituzione di alcune produzioni con la realizzazione di nuovi impianti basati su tecnologie innovative.

L'operazione consentirà di rilanciare l'attività industriale con attività innovative e all'avanguardia tecnologica, anche attraverso un solido piano di investimenti.

Considerata l'importanza e l'attenzione che le parti attribuiscono all'informazione preventiva, eni rappresenterà i propri piani di investimento e le iniziative di sviluppo.

In particolare, così come previsto dalle prassi e dagli accordi vigenti, verranno effettuate apposite fasi di informazione e confronto a livello di Segreterie Nazionali con il coinvolgimento delle RSU e delle strutture territoriali, allo scopo di analizzare al meglio anche le tematiche afferenti ad aspetti locali.

RICERCA E INNOVAZIONE

Le attività di ricerca e sviluppo tecnologico sono oggi al centro della strategia per lo sviluppo sostenibile di eni e costituiscono un elemento imprescindibile per l'acquisizione ed il mantenimento dei vantaggi competitivi che sono alla base di tutte le strategie di crescita industriale.

L'attività di ricerca e sviluppo, in relazione allo scenario mondiale, consente di fornire risposte efficaci alle sfide che i business dovranno affrontare nei prossimi anni.

In linea con tali obiettivi, eni ha previsto, nel periodo di piano 2011 – 2014, investimenti per oltre 1 mld €.

Inoltre, in un'ottica di eccellenza e sempre maggiore competitività dei propri business, eni ritiene che la valorizzazione della proprietà intellettuale rappresenti un fattore chiave all'interno della propria strategia di crescita e sviluppo ed intende rafforzare sempre più il know how interno di conoscenze da consolidare attraverso la valorizzazione delle risorse aziendali ed il rafforzamento dei centri di ricerca esistenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

eni ritiene opportuno sviluppare ulteriori modelli organizzativi finalizzati al recupero dell'efficienza produttiva dei propri siti, sia sotto il profilo dei costi operativi di funzionamento sia sul recupero di affidabilità degli stessi.

Si rende quindi necessario effettuare un miglioramento dell'efficienza operativa per un allineamento alle best practices agendo su fattori quali il lavoro (riorganizzazione e razionalizzazione dei processi e delle strutture), la manutenzione (ottimizzazione delle fermate), altri costi fissi (interventi gestionali e organizzativi).

Nel corso del corrente anno, saranno illustrati e proposti nuovi modelli organizzativi (lean organization e altro) da implementare progressivamente nei siti produttivi che saranno oggetto di confronto con le RSU a livello locale.

FLESSIBILITA' E ORARIO DI LAVORO

eni ritiene che una corretta gestione dell'orario di lavoro rappresenti una delle componenti primarie dell'organizzazione del lavoro.

L'orario di lavoro deve essere articolato in termini di flessibilità, in modo da garantire la migliore efficienza e produttività dell'impresa in quanto strettamente connesso con i mutamenti del mercato.

eni, che in ambito organizzativo è caratterizzata da un sistema di gestione e controllo integrato delle sue attività di business e di staff, deve necessariamente dotarsi di un modello di orario di lavoro compatibile con le esigenze operative dell'impresa, pur tenendo presente la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia delle proprie risorse.

Al fine di favorire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro si conviene di strutturare un processo di confronto sindacale più snello e veloce che preveda tempi certi ed interlocuzioni semplificate dei percorsi negoziali consentendo quindi un miglioramento del processo di condivisione delle scelte industriali e degli obiettivi strategici di eni.

Onde rispondere ad esigenze aziendali di carattere organizzativo nonché a specifiche situazioni legate ad esigenze tecnico-produttive, si conviene che le parti opereranno per utilizzare a pieno tutti gli strumenti di flessibilità per i lavoratori giornalieri in tema di orario di lavoro già previsti dai CCNL in essere.

Con l'obiettivo di perseguire elevati livelli di competitività e flessibilità, anche in considerazione dell'evoluzione organizzativa e tecnologica delle realtà industriali aziendali determinatesi nel corso degli anni, verranno realizzati orari di lavoro che, in relazione a particolari situazioni legate alla variabilità del mercato, segnatamente per il personale turnista, possano prevedere un incremento della prestazione lavorativa del 5% associato al conseguente trattamento per lavoro straordinario, secondo quanto previsto dalla vigente legislazione in tema di orario di lavoro e dai vigenti CCNL.

Tale incremento a seguito delle esigenze organizzative che si dovessero manifestare potrà essere inserito nel calendario annuo lavorativo e avrà validità fino al 30 giugno 2013, senza che tale

incremento pregiudichi l'equilibrio tra organici e organizzazione dell'assetto produttivo.

Per tutte le tematiche e gli aspetti relativi all'orario di lavoro, le parti definiscono il seguente percorso: la proposta di modifica dell'orario viene definita dall'azienda che la comunica alla RSU almeno 20 giorni prima della sua prevista attuazione. A tale comunicazione seguirà un esame congiunto da concludersi entro i 20 giorni successivi alla predetta comunicazione, decorsi i quali le parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune.

Handwritten signature and initials

ASSENTEISMO PER MALATTIA

In alcune realtà eni sono presenti tassi di assenteismo al di sopra della best practice del circuito eni e dei siti europei.

In alcune unità produttive infatti, si sono registrati dei tassi di assenteismo particolarmente significativi: tale fenomeno può generare dei problemi di natura gestionale/organizzativa nonché determinare un decremento della produttività con impatto sull'impresa e, conseguentemente, sui lavoratori.

eni e le parti firmatarie del presente protocollo, ritengono che si debbano ricercare tutte le soluzioni possibili per ricondurre il tasso di assenteismo per malattia, fatti salvi casi di particolare gravità, ad un livello fisiologico del 3,5%. Le parti ritengono che iniziative volte a valorizzare l'effettiva partecipazione dei lavoratori ai risultati siano ambiti su cui ricercare le soluzioni per il contenimento dell'assenteismo per malattia.

L'azienda, nelle unità produttive in cui permangano tassi di assenteismo per malattia superiori al 3,5%, procederà a riproporzionare l'importo del premio di partecipazione, da erogare

all'individuo, sulla base delle ore effettivamente lavorate, secondo la seguente regola:

- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 3,5% e fino al 4%, decremento del 10% del valore tabellare consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 4% e fino al 4,5% decremento del 20% del valore tabellare consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 4,5% e fino al 5%, decremento del 30% del valore tabellare consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia oltre il 5%, decremento del 40% del valore tabellare consuntivato del premio individuale nell'anno di riferimento.

Nel corso dell'anno di riferimento in appositi incontri a livello locale, fra la Direzione aziendale e la RSU, saranno analizzati i dati e il loro andamento. In sede di consuntivazione dei risultati della produttività, a livello locale, la Direzione aziendale comunicherà

alla RSU anche le risultanze del tasso di assenteismo medio per malattia registrato l'anno precedente nell'unità produttiva.

In relazione a quanto sopra, la somma degli importi non erogati ai lavoratori verrà suddivisa tra gli altri lavoratori dell'unità produttiva che avranno mantenuto il tasso di assenteismo individuale per malattia al di sotto del 3,5%.

Percorsi particolarmente virtuosi, daranno luogo a interventi migliorativi nell'ambito del premio di partecipazione nella seguente misura:

- o nelle unità produttive in cui il tasso di assenteismo per malattia si attesti tra il 2,5% e il 3%, incremento del 1% del valore tabellare consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- o nelle unità produttive in cui il tasso di assenteismo per malattia si attesti al di sotto del 2,5%, incremento del 1,5% del valore tabellare consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento.

Viene condiviso dalle parti che tale meccanismo verrà applicato per le erogazioni del premio di partecipazione di competenza 2011 da corrispondere nel 2012.

OTTIMIZZAZIONE ASSETTO PRODUTTIVO

Nel caso in cui si dovessero verificare delle situazioni di mercato tali da non consentire il pieno utilizzo della capacità produttiva degli impianti, si procederà alla programmazione della temporanea fermata degli stessi per raggiungere l'assetto ottimale da un punto di vista produttivo ed economico.

In tale circostanza si darà informazione alle Segreterie Nazionali delle motivazioni che hanno determinato la necessità di procedere alla fermata temporanea degli impianti, degli assetti da ridefinire e degli eventuali impatti.

Successivamente, a livello locale, si effettuerà un confronto fra la Direzione aziendale dell'unità produttiva e la RSU, sulle motivazioni, sulle modalità e tempi di fermata e sugli strumenti gestionali (CIG e/o residui gestionali) da utilizzare in occasione delle fermate.

eni conferma che nei prossimi due anni non procederà alla chiusura di siti produttivi, salvo quanto già comunicato per il sito di Porto Torres.

FORMAZIONE

Le Parti considerano la formazione un elemento chiave per lo sviluppo della professionalità in coerenza con l'evoluzione del business di eni e dei suoi modelli organizzativi.

L'attività formativa continuerà ad essere svolta nel quadro di un processo pianificato di gestione e sviluppo delle risorse, teso ad individuare in modo mirato fabbisogni formativi ed esigenze di qualificazione professionale.

eni, avvalendosi della consulenza specialistica di eni corporate university, si impegnerà a mantenere l'offerta formativa sempre coerente con le esigenze delle divisioni/società, in rapporto alle evoluzioni che possano derivare dal mutamento degli scenari e dei piani di business.

In tale ottica, viene ribadita la rilevanza delle opportunità e risorse messe a disposizione da Fondimpresa, sulla base dei piani formativi convenuti in sede di "comitato di pilotaggio".

Saranno avviati percorsi di diversificazione professionale verso altre realtà di eni anche al fine di valorizzare al meglio le professionalità ed il know how esistenti; inoltre saranno favoriti momenti di aggiornamento professionale sempre più mirati al raggiungimento di livelli di professionalità finalizzati a realizzare un impiego flessibile delle risorse anche in funzione delle mutevoli dinamiche organizzative.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il mercato di riferimento in cui opera eni, particolarmente dinamico ed altamente competitivo, necessita di un sistema di relazioni industriali caratterizzato da un insieme di regole chiare, semplici e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un dialogo costruttivo sia sul merito degli argomenti trattati che sull'individuazione delle priorità dei temi oggetto di confronto.

Le Parti, al fine di sviluppare un confronto efficace e rapido, hanno inteso concordare un percorso negoziale articolato su più livelli di contrattazione.

Lo scopo è quello di consentire un confronto con i diversi interlocutori sindacali, in grado di garantire adeguati livelli di approfondimento e condivisione delle problematiche in esame.

L'attuale sistema di relazioni industriali definito dal Protocollo del 22 giugno 2001, ha consentito di strutturare un modello di dialogo che costituisce uno strumento di confronto puntuale su temi di grande rilevanza.

Con l'obiettivo di proseguire il percorso positivo avviato e di sviluppare un modello di interlocuzione sindacale adeguato alle

necessità del business ed alle esigenze organizzative, le parti hanno condiviso di procedere alla sottoscrizione di un nuovo Protocollo di Relazioni Industriali.

Il nuovo modello di relazioni industriali dovrà garantire la più ampia partecipazione preventiva e continua, tale da assicurare un adeguato processo di interlocuzione sindacale nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'azienda; in particolare attraverso un dialogo aperto, trasparente e produttivo volto ad individuare delle soluzioni il più possibile condivise, dovrà rafforzare la sua funzione di gestione e prevenzione del conflitto ed evolversi parallelamente al processo di adeguamento di eni alle esigenze del mercato.

Lo sviluppo e l'incremento del sistema partecipativo dei lavoratori all'interno del processo produttivo è da considerarsi elemento fondamentale anche perché consente una migliore crescita professionale e nel contempo rende più efficace l'attuazione dei sistemi organizzativi. In tali sistemi la cooperazione è ritenuta inoltre indispensabile per ottenere anche le opportune forme di flessibilità in grado di garantire la competitività dell'azienda.

Nell'ottica di un maggior sviluppo di modelli partecipativi, le parti condividono di istituire una Commissione Paritetica avvalendosi eventualmente anche di esperti esterni, con l'obiettivo di individuare possibili nuovi modelli di partecipazione in coerenza con le evoluzioni normative in materia.

Tale commissione di carattere paritetico e non negoziale, sarà costituita da tre rappresentanti aziendali e tre rappresentanti sindacali designati dalle Segreterie Nazionali (uno per ogni sigla sindacale).

I componenti della Commissione, avranno il compito di proporre entro 18 mesi nuovi modelli partecipativi che saranno oggetto di analisi in sede di Comitato di Relazioni Industriali.

Considerato quanto sopra, si conviene che il Protocollo di Relazioni Industriali sottoscritto il 22 giugno 2001, venga così aggiornato:

INCONTRO ANNUALE CEO E SEGRETARI GENERALI

In coerenza con l'illustrazione del piano strategico alla comunità finanziaria, verrà organizzato un incontro annuale tra CEO e le Segreterie Generali in cui saranno illustrati gli scenari di mercato e il piano strategico di eni.

COMITATO RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel confermare la centralità del "Comitato di Relazioni Industriali", eni e le Organizzazioni Sindacali ribadiscono che la valorizzazione ed il coinvolgimento dei lavoratori sono fattori essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di impresa.

Il Comitato sarà composto dai rappresentanti di eni e delle società controllate e da rappresentanti delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente protocollo, nonché da rappresentanti eletti dai lavoratori, con regolamenti stabiliti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente protocollo.

I lavoratori eletti avranno titolo a partecipare per la durata di due anni, trascorsi i quali si dovrà procedere a nuova elezione.

Il Comitato, anche al fine di armonizzare i momenti di informazione e confronto con il calendario finanziario di eni, si riunirà di norma due volte l'anno in coerenza con il ciclo di pianificazione aziendale ed avrà il compito di esaminare le politiche e gli obiettivi e, in termini consuntivi, i risultati dell'anno precedente, in relazione alle seguenti tematiche:

- scenari economici e legislativi nazionali, comunitari ed internazionali;
- piano quadriennale in termini di obiettivi e linee strategiche di eni;
- piano degli investimenti;
- eventuali processi macro-riorganizzativi;
- dinamiche occupazionali;
- piano quadriennale di ricerca e sviluppo;
- iniziative di sostenibilità.

Le dinamiche di mercato impongono la necessità di effettuare in tempi rapidi momenti di informativa sugli accordi di valenza

strategica siglati da eni e considerati di rilevante interesse; per tali motivi, il Comitato, oltre alle cadenze previste, potrà riunirsi in casi eccezionali, su richiesta di una delle parti.

Dato il carattere di riservatezza delle informazioni che potranno essere fornite nel corso dei suddetti incontri, si condivide che le stesse non debbano essere divulgate senza la necessaria e preventiva autorizzazione dell'azienda.

COMITATO PER GLI SCENARI ECONOMICI

Al fine di monitorare adeguatamente l'evoluzione del mercato e delle possibili ripercussioni sui business, viene costituito a livello nazionale un "Comitato per gli scenari economici" che si riunirà trimestralmente per analizzare i principali scenari nazionali e internazionali e le eventuali ripercussioni economiche e produttive.

Il Comitato, di carattere paritetico e non negoziale, sarà costituito da sei rappresentanti aziendali e sei rappresentanti sindacali designati dalle Segreterie Nazionali (due per ogni sigla sindacale) e dovrà essere insediato entro il mese di novembre 2011.

I componenti del Comitato, dovranno possedere competenze giuridico-economiche ed organizzative. Le tematiche che saranno illustrate in sede di Comitato riguarderanno prevalentemente i seguenti argomenti:

- o scenari economici e legislativi nazionali, comunitari ed internazionali;
- o dinamiche di mercato legate all'andamento del prezzo del petrolio;
- o sviluppo dei mercati e delle innovazioni tecnologiche;
- o ricerca e sviluppo;
- o andamento economico dell'azienda in relazione al calendario finanziario e principali linee di tendenza.

Dato il carattere di riservatezza delle informazioni che potranno essere fornite nel corso dei suddetti incontri, si condivide che le stesse non debbano essere divulgate senza la necessaria e preventiva autorizzazione dell'azienda.

Con l'inserimento dei lavoratori all'interno del Comitato di Relazioni Industriali e con la costituzione del Comitato per gli scenari economici, le parti convengono di rafforzare il già solido sistema di relazioni industriali, coinvolgendo i massimi livelli dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali di Categoria ed i lavoratori in un sistema partecipativo basato sull'informazione preventiva, sulla consultazione e sul confronto caratterizzato dalla massima trasparenza.

In relazione all'evoluzione dello scenario economico e del sistema industriale e, con il rafforzamento del nuovo modello di relazioni industriali, le parti convengono che si debbano attuare dei momenti di interlocuzione caratterizzati da rapidità e certezza dei tempi.

Pertanto, fermo restando che l'obiettivo è quello di pervenire a delle soluzioni il più possibile condivise, salvo quanto già definito in tema di orario di lavoro, si concorda che le negoziazioni debbano prevedere una durata massima di 30 giorni dal loro avvio, fatti salvi i vincoli previsti dalle procedure di legge o dalle direttive delle autorità di controllo.

Decorso il termine dei 30 giorni le parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Le parti, con la sottoscrizione del presente protocollo, confermano l'importanza del sistema di relazioni industriali come leva di sviluppo e propulsione della competitività e ritengono, inoltre, che il rafforzamento del sistema partecipativo rappresenti un'opportunità per l'azienda, per il personale e per le rappresentanze dei lavoratori.

eni

FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILCEM UIL