

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 21 luglio 2022, 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 19 settembre 2019, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31.12.2024. 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 fine di settembre 2022

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFINDUSTRIA ENERGIA

FILCTEN

FEMCA

UILTEC

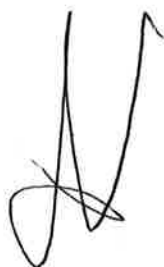
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

ENERGIA E PETROLIO



CONFINDUSTRIA ENERGIA

FILCTEM CGIL
FEMCA CISL
UILTEC UIL



18

18

18

18

3

18

h

ju

18

18

18

18

18

18

Il giorno 21 luglio 2022, in Roma,

tra

CONFINDUSTRIA ENERGIA rappresentata dal Presidente Giuseppe Ricci, dal Presidente di UNEM Claudio Spinaci, dal Direttore Generale della Federazione Domenico Noviello assistito da Fabrizio Proietti e da Domenico La Gattuta, con la partecipazione di una delegazione industriale composta da:

Giuseppe Artale, Paola Boromei, Carlo Bottari, Martina Braidotti, Massimiliano Branchi, Sebastiano Cascione, Giorgio Colombo, Fortunato Costantino, Luca De Santis, Fabrizio Diaferia, Lorenzo Federici, Claudio Geraci, Paolo Ghinassi, Renzo Giacometti, Stefano Giudici, Livio Livi, Margherita Patera, Stefano Pessina, Davide Prati, Patrizia Radice, Mirko Ranieri, Sebastiano Rocuzzo, Fabrizio Sbarra, Marcella Scillieri, Riccardo Sequenza, Bruno Serra, Emiliano Venditti, con l'assistenza di Confindustria.

e

La FILCTEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dal Segretario Nazionale Antonio Pepe, da Mario Di Luca del dipartimento Energia, da William Schiurru, congiuntamente alla delegazione trattante, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL, nella persona del Segretario Generale Maurizio Landini.

la FEMCA-CISL rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali Sebastiano Tripoli, Giovanni Rizzuto, Raffaele Salvatoni e Lorenzo Zoli, dal segretario di comparto Maurizio Scandurra, dal responsabile HSE Nazionale Stefano Ruvolo, dal Comitato Esecutivo Nazionale congiuntamente alla Delegazione Trattante e assistiti dal Segretario Generale della Cisl Luigi Sbarra.

La UILTEC-UIL rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, dai Segretari Andrea Bottaro, Daniela Piras, Maurizio Don, dalla delegazione trattante, assistiti dal Segretario Generale della UIL Pierpaolo Bombardieri.

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

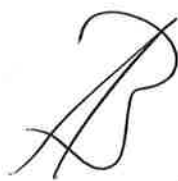
Campo di applicazione

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 quali sviluppo filiera biocarburanti, combustibili low carbon, carburanti innovativi (fuels), sviluppo della filiera industriale del gas, blue power e dei sistemi di cattura e stoccaggio/utilizzo della co2; servizi logistici informativi, finanziari e assicurativi, relativi alle attività sopra elencate.



5



Parte I

Sezione A

RELAZIONI INDUSTRIALI

a. Premessa

A partire dal mese di febbraio 2020 lo scenario globale è stato profondamente caratterizzato dalla diffusione della pandemia da Covid-19 con effetti devastanti sulle persone e sulle economie mondiali. Le misure per il contenimento del contagio in numerosi Paesi hanno determinato un brusco calo della domanda e dei consumi globali. A causa della situazione eccezionale e straordinaria di estrema incertezza, volatilità e criticità che si è venuta a creare, il settore energetico è risultato tra i più impattati dagli effetti della pandemia.

Il 2021 è stato caratterizzato da un lento ritorno alla normalità in diverse regioni del mondo. La diffusione e l'efficacia dei vaccini e il forte sostegno fiscale e monetario in particolare di alcune economie avanzate hanno contribuito a una ripresa economica. In questo contesto, il settore energetico sta mostrando segnali di ripresa in ragione del recupero della domanda di energia e in particolare di petrolio.

Nei primi mesi del 2022, le tensioni tra Ucraina e Russia hanno istituito nuovi equilibri geopolitici. Il conflitto ha interessato il mercato economico su scala globale, determinando in particolare uno scenario caratterizzato da perdurante incertezza e fortemente critico per la sicurezza del sistema energetico europeo e nazionale. In uno scenario critico determinato dalla vulnerabilità delle forniture di risorse primarie, in particolare di gas, l'Unione europea e l'Italia hanno trovato convergenza nell'assoluta necessità di definire una strategia per garantire la diversificazione delle forniture e assicurare la resilienza del sistema energetico.

Una visione strutturale per il nostro Paese che guardi alla promozione della produzione nazionale di energia, rinnovabile e gas, alle opportunità derivanti dall'economia circolare, allo sviluppo di filiere tecnologiche nazionali e alla diversificazione degli approvvigionamenti possono ridurre i rischi connessi alla dipendenza energetica e contribuire a costruire un sistema energetico più sostenibile, resiliente e sicuro e che guardi alla competitività del sistema Paese.

La transizione energetica ed ecologica ha avuto una forte accelerazione, al punto che le scelte di politica industriale che il Paese sarà chiamato ad intraprendere saranno fortemente caratterizzate da cambiamenti produttivi nel mondo dell'Oil & gas. In tale quadro, la recente decisione del Parlamento Europeo di fermare la produzione dei motori a combustione per le autovetture a partire dal 2035 determinerà, peraltro, già nei prossimi anni la progressiva riduzione della domanda di carburanti per autotrazione.

Il sistema dell'estrazione, della raffinazione, della generazione energetica, della distribuzione

di prodotti fossili sono e saranno sempre più impattati dalle strategie politiche ed industriali che Next Generation EU ed il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza indicano e avranno una importanza fondamentale nella individuazione di risorse per governare gli investimenti necessari a tali cambiamenti.

Il percorso di transizione energetica, affinché sia realmente giusto ed efficace nel tempo, dovrà avvenire considerando le tre dimensioni della sostenibilità: **ambientale**, ovvero che le tecnologie e i modelli di business dovranno assicurare ricadute positive sull'ambiente; **economica**, perché tutte le tecnologie e filiere a maggior compatibilità ambientale potranno partecipare a questo processo sostenendo le soluzioni più innovative a condizioni sostenibili di mercato in termini di costi e di competitività; **sociale**, dove i cambiamenti richiederanno, da un lato, la trasformazione delle competenze esistenti, e dall'altro, la disponibilità di nuove figure professionali che possano gestire questo processo.

L'attenzione all'aspetto sociale aiuterà anche a migliorare l'accettabilità delle opere e degli investimenti sui territori nello spirito della transizione inclusiva indicata dalla Commissione Europea. Per raggiungere obiettivi così ambiziosi, la ricerca diventa un elemento chiave nel processo di transizione potendo offrire nuove soluzioni e promuovere l'evoluzione continua delle tecnologie di produzione, distribuzione, stoccaggio e consumo dell'energia.

La filiera energetica è al centro dello sviluppo di un modello economico sostenibile e circolare, inclusivo e competitivo in un contesto in cui gli obiettivi di decarbonizzazione per l'Europa e per l'Italia sono sempre più sfidanti e tesi a garantire una transizione giusta anche per i lavoratori interessati e per i territori.

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.

Il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio si inserisce in un quadro economico e produttivo sfidante per il Paese dove il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), potrà costituire la leva per importanti investimenti e restituire prospettive di crescita e stabilità alla luce dell'incertezza che l'evoluzione della pandemia ha determinato sulle persone, sull'economia, sulle imprese del nostro Paese, attraverso la valorizzazione delle relazioni industriali con il ruolo della bilateralità per individuare le soluzioni che meglio rispondono agli effetti della transizione, in un concerto di soluzioni che esaltano la centralità e lo sviluppo del lavoro.

In questo quadro, valorizzare ed accrescere le competenze della forza lavoro significa contribuire alla crescita e alla produttività del sistema Paese, restituendo prospettive positive per il futuro. Andranno, dunque, promosse tutte le iniziative formative volte a trasformare le competenze esistenti che rappresentano il patrimonio di conoscenze e know-how del nostro Paese e tutte le azioni volte a contribuire alla costruzione di nuove figure professionali che potranno agevolare il cambiamento. Tali trasformazioni vedranno anche nella digitalizzazione un forte fattore abilitante

A tal fine è opportuno creare ecosistemi favorevoli al lavoro con servizi, scuola, infrastrutture e incubatori sociali, con risorse ed investimenti vincolati alla creazione di lavoro e occasioni di

reimpiego, potenziando le politiche attive del lavoro e tutte le misure che a vario titolo possono incidere sulla creazione ed emersione di nuova occupazione legata all'economia verde circolare.

Le Parti concordano sul contributo che la contrattazione collettiva nazionale e aziendale possono dare in tale contesto, per individuare soluzioni idonee a sostenere l'incremento della produttività.

Gli scenari energetici descritti e le opportunità offerte dalla transizione energetica richiedono un nuovo sistema di relazioni industriali decisivo per la realizzazione ed il successo del cambiamento energetico, in una fase complessa e complicata come quella della transizione, che dovrà vedere le parti impegnate in un dialogo costante per lo sviluppo di nuove produzioni sostenibili, nell'indirizzo dell'efficienza organizzativa, della sostenibilità ambientale e per una ripresa occupazionale. Condizione questa che pone alle parti la necessità di definire, a livello aziendale, un nuovo modello di partecipazione e bilateralità più avanzata.

Vanno pertanto potenziati gli ambiti degli Osservatori contrattuali con il coinvolgimento fattivo di tutti i livelli del sindacato a partire dalla RSU al fine di rendere continuativo il confronto anche durante il periodo di vigenza contrattuale; sempre più i contenuti delle norme contrattuali avranno bisogno di spazi di adattamento alle evoluzioni organizzative e digitali che insorgeranno e occorrerà quindi saper apportare gli opportuni adattamenti, soprattutto in materia di reskilling ed upskilling, anche nelle more della durata contrattuale stessa.

La transizione energetica accompagnata dalla digitalizzazione e dall'automazione pongono ulteriori sfide in termini di capitale umano. Oltre alla modernizzazione delle competenze occorre promuovere un'ulteriore linea di cambiamento relativa all'organizzazione del lavoro, verso un rapporto che guarda più al risultato che al tempo di lavoro. In questa profonda trasformazione diventa decisivo il coinvolgimento motivazionale delle persone e il loro orientamento ai risultati. Per favorire un tale mutamento di paradigma, le relazioni industriali e sindacali sono chiamate a favorire il radicarsi di una cultura partecipativa che si prenda cura del lavoro e dei lavoratori.

A tal fine, la contrattazione non può trascurare: gli effetti dell'invecchiamento della popolazione attiva e la necessità di un ricambio generazionale, il valore della salute dei lavoratori, della sicurezza dei luoghi di lavoro e dell'ambiente, la leva strategica della formazione continua, il rispetto della dignità della persona e la lotta contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, il rispetto delle diversità e le politiche di inclusione, lo sviluppo del welfare contrattuale quale forma di copertura sempre più ampia per i lavoratori, dalla sanità alla previdenza, alle garanzie relative alla non autosufficienza, ad altri servizi alla persona in senso lato.

In questo quadro così sfidante, Confindustria Energia, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL hanno istituito il "Tavolo Strategico" sull'energia, quale luogo in cui definire iniziative congiunte di informazione, di studio e di confronto, per cogliere le opportunità derivanti dalla transizione energetica, per contribuire all'affermazione di una moderna cultura industriale e per confrontarsi con il Governo, in particolare con i Ministeri della Transizione Ecologica, dello Sviluppo Economico e del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di verificare le leve di cambiamento sulle quali sarà necessario concentrare specifiche attenzioni e risorse.



www.filctemcgil.it

Nel rinnovo del presente CCNL le Parti stipulanti, con le rispettive sensibilità, si sono adoperate per offrire risposte e soluzioni alle tante domande e sfide poste dai mutamenti sociali e dalla transizione energetica sulla base della compatibilità economica e le priorità condivise, nell'ottica anche di sensibilizzare le Istituzioni sulla necessità di un maggiore sviluppo di un quadro normativo che consenta alle aziende del settore di raggiungere gli obiettivi di trasformazione e transizione in modo sostenibile a livello ambientale, economico e sociale.

La partecipazione

Omissis

Conferenza annuale sull'energia

Omissis

b. Osservatorio

Omissis

c. Assetti contrattuali

Omissis

Nota a verbale

Le parti riconoscono la necessità di mantenere durante la vigenza del nuovo CCNL una di linea di collaborazione e di confronto partecipato, che consenta di monitorare tutti gli aspetti evolutivi che caratterizzeranno il prossimo triennio. In tal senso le Parti avranno la possibilità di seguire soprattutto gli aspetti legati alla transizione energetica ed ecologica che impatteranno sui temi del CCNL.

Sarà quindi costituita un'apposita commissione formata da 6 componenti di parte sindacale e 6 di parte aziendale. In tale ambito, sarà possibile effettuare una verifica del parametro medio del settore in relazione agli addensamenti professionali.

Intese temporanee modificative

Omissis

DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori che svolgono la loro attività da remoto è garantito il riconoscimento degli stessi diritti e libertà sindacali spettanti nelle modalità di svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, anche individuando modalità sinergiche tra presenza in sede e lavoro da remoto (con particolare riferimento alla strumentazione digitale necessaria al corretto svolgimento delle assemblee in modalità "mista").

L'esercizio del diritto di assemblea, di cui alla Legge n.300 del 1970, viene garantito anche attraverso l'utilizzo della piattaforma elettronica adottata in azienda, fermo restando l'obbligo di comunicare la partecipazione e registrarla nell'apposito sistema aziendale.

Le aziende si impegnano a garantire le prerogative sindacali per lo svolgimento della rappresentanza da parte degli organismi preposti e per l'esercizio della democrazia rappresentativa da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la consultazione di testi e comunicati sindacali prevedendo l'implementazione della c.d. "bacheca elettronica", fermo restando la permanenza delle bacheche fisiche, ove le prime non siano ancora state implementate.

Le Parti al fine di valorizzare il processo partecipativo e l'efficacia delle relazioni industriali, anche nei confronti del personale neo assunto, condividono di effettuare dei momenti bilaterali di approfondimento in incontri periodici, della durata di almeno un'ora, sui temi della contrattazione nazionale e sulla contrattazione di secondo livello, che saranno definiti a livello aziendale.

Le Direzioni aziendali consentiranno alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e alla RSU di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate dal responsabile incaricato delle medesime. Per le imprese dotate di web intraziendale (intranet) al fine di consentire a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni di carattere sindacale, le affissioni potranno essere effettuate attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda su richiesta della RSU, nell'ambito del sistema intranet dell'azienda medesima. Le specifiche modalità operative di accesso alla bacheca elettronica saranno definite a livello aziendale. Le anzidette comunicazioni sindacali dovranno riguardare argomenti attinenti al rapporto di lavoro e a problematiche sindacali. Le comunicazioni da affiggere/inserire in bacheca, dovranno essere inoltrate preventivamente in copia alla Direzione aziendale.

d. Rappresentanza Sindacale Unitaria

Per 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 R.S.U., 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.

Nei casi di decadenza della RSU o comunque ove la R.S.U. non sia stata ancora eletta ovvero non sia validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

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 al presente punto 5 della sezione C.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo, si intendono richiamate le disposizioni del T.U. 10 gennaio 2014.

e. Assemblea

Omissis

f. Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

Omissis

g. Permessi per cariche sindacali

Omissis

h. Affissioni

Omissis

i. Locali della R.S.U.

Omissis

j. Versamento dei contributi sindacali

Omissis

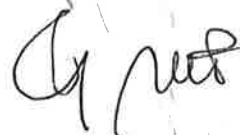
k. Appalti

Le parti condividono il principio di valorizzazione delle imprese che operano nel rispetto delle regole etiche, di legalità, di correttezza contributiva, retributiva e fiscale. A tal fine, Confindustria Energia e le Organizzazioni Sindacali considerano fondamentali nel rapporto con gli appaltatori il rispetto e la tutela dei diritti umani, l'impegno per la promozione ed il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il divieto di lavoro forzato, il libero esercizio delle libertà sindacali, di associazione e contrattazione collettiva. In tale prospettiva, le parti condividono la necessità di promuovere il rispetto della contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento. Al riguardo, a livello aziendale saranno avviati incontri di carattere informativo su criteri e/o procedure di accreditamento delle imprese

terze.



13



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.

Nell'ambito del cambiamento apportato dalla transizione energetica e dalla digitalizzazione, la formazione è considerata dalle parti quale elemento fondamentale per la valorizzazione e la crescita dei lavoratori. Le parti ritengono necessario investire in percorsi formativi volti alla riqualificazione delle competenze esistenti e all'acquisizione di nuove. Allo 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. Per il raggiungimento di tali obiettivi la formazione potrà usufruire anche delle innovazioni date dal processo di digitalizzazione e sperimentate durante la crisi pandemica da Covid-19. Le parti condividono la necessità di una maggiore valorizzazione anche delle attività formative che prevedano l'utilizzo di piattaforme e-learning, video conference e/o soluzioni blended, con riferimento alle attività considerate a rischio basso.

In tale contesto, le parti condividono il ruolo strategico della formazione quale strumento fondamentale per la salvaguardia dell'occupabilità dei lavoratori del settore. Si ritiene quindi opportuno costituire una Istituzione Paritetica Nazionale sulla formazione che possa favorire l'utilizzo e l'implementazione delle best practice del settore, gli obiettivi raggiunti, assicurarne la presenza, gli strumenti utilizzati e le tematiche di maggior interesse, come ad esempio la transizione energetica e la digitalizzazione. In relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua, intesa come aggiornamento attraverso l'acquisizione di conoscenze che favoriscano la costante e continua capacità di risposta dell'individuo e della sua professionalità alle diverse situazioni tecnico organizzative, la Direzione aziendale all'inizio di ciascun anno fornirà alla RSU e trasmetterà all'IPN il consuntivo della formazione certificata effettuata nell'anno precedente, precisando la quantità di ore effettuate, la percentuale di dipendenti interessati e la tipologia degli interventi e il suo ritorno in termini di autonomia, di conoscenza e di responsabilità, elementi questi che comporranno il libretto formativo. Gli elementi acquisiti saranno utilizzati dall'IPN per monitorare e valutare la diffusione e l'incidenza delle iniziative formative, valorizzare le situazioni di eccellenza, elaborare delle linee guida per le aziende del settore ed individuare delle proposte formative di maggior interesse strategico. L'IPN si riunirà due volte l'anno con cadenza semestrale e sarà composto da sei membri di parte sindacale e sei di parte datoriale.

La formazione si conferma inoltre come il principale strumento finalizzato all'evoluzione delle competenze professionali, alla valorizzazione professionale dei lavoratori, a rispondere e a

prevenire situazioni di possibile precarietà professionale e occupazionale e al potenziamento dell'occupabilità di tutti i lavoratori. Nello stesso tempo la formazione deve saper rispondere all'aspettativa di una migliore qualità della vita lavorativa soprattutto nell'ambito della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, al fine di sviluppare un benessere collettivo nell'ambito dell'intera organizzazione del lavoro.

A tale fine, le Parti si proporranno piani formativi integrati che affrontino contestualmente i temi connessi al potenziamento del sistema professionale e quelli connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori e della salvaguardia dell'ambiente, nonché alla responsabilità sociale delle imprese. La formazione sarà di contenuto adeguato ad affrontare temi quali: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

Si ritiene che si debba riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore energia e petrolio. Questa scelta appare coerente con il nuovo assetto istituzionale della formazione continua che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento a Fondimpresa.

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

In tale contesto, si intende valorizzare la bilateralità nell'ambito della formazione continua prevedendone procedure e percorsi legati specificatamente all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

Sulla base del patrimonio di positive esperienze acquisito e con la finalità di rendere più efficace il rapporto partecipativo si conviene che la Commissione Nazionale Paritetica Formazione (sei componenti di parte datoriale e sei di parte sindacale) assuma il compito di approfondire i contenuti della formazione. È infatti in questo organismo non negoziale e paritetico che si può svolgere un'analisi sistematica delle politiche industriali delle imprese e delle grandi linee di tendenza dell'intero settore energetico e di indicare le conseguenze delle sfide del mercato sull'organizzazione del lavoro e di riflesso sulle politiche da adottare verso le risorse umane. La formazione deve occupare un posto significativo in questo processo conoscitivo e di partecipazione del sindacato alle strategie d'impresa e deve essere condivisa dalle parti nelle sue diverse fasi.

A tale scopo la Commissione potrà avvalersi di un gruppo di lavoro paritetico quale strumento operativo per l'elaborazione di proposte e la gestione dei piani formativi nazionali, aziendali e interaziendali attraverso la valutazione dei bisogni formativi, degli obiettivi e delle priorità, la programmazione delle attività, il monitoraggio quali/quantitativo e la verifica dei risultati formativi.

La Commissione avrà il compito di:

- promuovere la diffusione della formazione finanziata, anche interaziendale, per piani condivisi su temi quali l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali gestionali e di processo, l'ambiente e sicurezza, la riqualificazione;
- proporre percorsi formativi relativi ai ruoli professionali presenti nelle diverse aree

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

aziendali, nonché processi formativi trasversali: quali la salute e la sicurezza sul lavoro, la formazione del personale over 50 e le pari opportunità.

Le Parti si impegnano a valorizzare la bilateralità in questo processo della formazione con l'obiettivo di sviluppare una concertazione tra le imprese e il sindacato, finalizzata ad una comune visione delle esigenze aziendali e delle aspettative dei lavoratori.

Al fine di dare massimo impulso alla bilateralità, per la formazione finanziata sia continua che in materia di salute sicurezza e ambiente, verranno stipulati i necessari accordi di attuazione (delle linee guida, dei piani formativi nazionali, aziendali e interaziendali) con le R.S.U. e le Strutture Sindacali territoriali definendo i programmi e i criteri di partecipazione e prestando particolare attenzione al raggiungimento dei risultati attesi.

Le aziende incentiveranno la partecipazione dei lavoratori ai corsi, con particolare attenzione alle pari opportunità formative, favorendo in tal modo, l'incremento delle motivazioni personali e l'arricchimento della conoscenza e del patrimonio professionale individuale e aziendale.

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

Il sistema relazionale della formazione si articolerà su tre livelli:

- I. **livello di settore** che viene identificato nella Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore, la quale si riunirà due volte all'anno e in ogni occasione ritenuta utile dalle parti con il compito della programmazione strategica in materia di formazione continua.
- II. **livello di azienda** che coincide con gli incontri annuali che le singole imprese svolgono con i sindacati nazionali e/o territoriali per l'illustrazione dei risultati economici. In questa occasione le parti dedicheranno una specifica sessione dell'incontro alla formazione continua, alle iniziative relative all'alternanza scuola-lavoro e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.
- III. **livello di unità produttiva** che è quello relativo agli incontri tra Direzioni aziendali e R.S.U. le quali dovranno, oltre che recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati dalle parti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, renderli coerenti con le proprie realtà produttive ed esprimere bisogni specifici che dovranno essere recepiti nella programmazione formativa aziendale e di settore, nonché stipulare i relativi accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

Sezione C**SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**

La salute, la sicurezza e il rispetto dell'ambiente rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili per lo sviluppo delle attività produttive. Si conviene sulla necessità di concorrere insieme nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

Il settore energia e petrolio, inserito tra le industrie a rischio di incidente rilevante dalle normative vigenti, pur avendo consolidato esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente, intende potenziare soluzioni tecniche e organizzative sempre più orientate al miglioramento continuo e alla sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e della qualità dei prodotti, ed al raggiungimento degli obiettivi di neutralità climatica.

Le Parti stipulanti recepiscono, nell'ambito del presente CCNL, i contenuti presenti nell'A.I. 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza che costituisce parte integrante del T.U. sulla rappresentanza del 10/01/2014.

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.

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

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

L'Organismo Paritetico Nazionale e INAIL hanno elaborato le "Linee di indirizzo SGI-AE"

[Area containing numerous handwritten signatures in black and blue ink.]

(revisione 2021) 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.

1. Il sistema relazionale Salute, Sicurezza e 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.

In particolare, con la realizzazione di una assemblea congiunta a valle della riunione periodica, per informare tutti i lavoratori dei risultati della medesima.

2. Organismo Paritetico Nazionale Energia e Petrolio

L'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), sede privilegiata per le finalità previste dall'art. 51 del D. Lgs. n. 81/08 e in particolare per:

- la programmazione delle attività formative congiunte RLSA/RSPP;
- l'organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere e valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende;
- la raccolta e l'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;
- il supporto alle 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;
- la promozione di linee guida sul tema dell'invecchiamento attivo;
- la promozione e lo sviluppo dei rapporti con Istituti, Enti pubblici, Organi di vigilanza e Università, in particolare per i temi ambientali;
- la predisposizione del libretto formativo per i RLSA valido per il settore;

18

- l'istituzione dell'anagrafe dei RLSA/RSPP.

L'O.P.N. è costituito da tre componenti effettivi e da tre componenti supplenti per ciascuna delle parti stipulanti in sostituzione degli effettivi. I nominativi saranno indicati da Confindustria Energia e da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL attraverso uno scambio di lettere.

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.

Si concorda che l'O.P.N. 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.

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

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

Al Presidente spetta:

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

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

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

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

3. Sviluppo sostenibile: definizione delle strategie ambientali

Lo sviluppo industriale 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 ambito saranno promosse attività mirate alla informazione pubblica sulle performance raggiunte, in particolare rispetto a territori specifici.

L'O.P.N., 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" (revisione 2021).

In questo quadro le aziende si impegnano a utilizzare e a sviluppare il modello per la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) salute-sicurezza-ambiente in base alle "Linee di indirizzo SGI-AE" (revisione 2021), 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, ISO 45001 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 e il coinvolgimento di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

A tal fine saranno promossi dall'O.P.N. 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 contaminati;
- 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;
- individuazione di strumenti che consentano una verifica delle problematiche ambientali sul territorio.

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

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

4. 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., promuovendo il coordinamento degli RLSA/RLS presenti nel sito.

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.

A tale fine l'O.P.N. ha definito specifiche Linee Guida (contenute nelle "Linee di indirizzo SGI-AE" revisione 2021) volte alla prevenzione dei rischi nell'indotto in fase di selezione delle imprese per il conferimento dell'appalto; realizzazione dei lavori (piano dei lavori); coordinamento delle attività e verifica delle prestazioni.

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.

5. 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 e dall'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.

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'O.P.N. 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.

Ore di formazione RLSA				
	Per legge		Integrative CCNL	Totale ore
	fino a 49 dipendenti	oltre 49 dipendenti		

Base (una tantum)	32	32	32	64
Aggiornamento (annuale)	4	8	8	12
			di cui 4 sull'ambiente	16
Totale ore	36	40	40	

Contribuiscono al monte ore di aggiornamento annuale, la partecipazione dei RLSA alle attività promosse dall'O.P.N. quali ad esempio Conferenze nazionali e/o territoriali RLSA/RSPP, corsi di formazione/seminari tecnici RLSA/RSPP.

L'O.P.N. 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.

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

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

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

Il monte ore di permessi a disposizione del RLSA per svolgere le loro funzioni è di 72

ore/anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U. L'agibilità del RLSA sarà ampliata a fronte di progetti comuni relativi in particolare ad applicazioni di nuove normative e a necessità specifiche di comunicazione e di dialogo con il territorio. Tali progetti saranno definiti nell'ambito del confronto annuale che si svolgerà a livello aziendale. Per le attività dei RLSA e per la loro formazione si rinvia rispettivamente agli artt. 37 e 50 del D. Lgs. n. 81/2008.

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

Sulla base delle risultanze raccolte attraverso le sperimentazioni di tale ruolo nei territori, l'O.P.N. auspica una sua possibile istituzione – ove possibile e previo accordo sindacale aziendale - anche nei contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni connotate da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area inferiore a 500.

Il monte ore a disposizione del RLSA di sito è di 16 ore/anno.

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

Nota a verbale

Le Parti convengono che per le società ENI, SNAM e SAIPEM, stante la loro articolazione sul territorio, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sarà individuato all'interno dell'istanza elettiva delle R.S.U. (distretto, cantiere o zona) come previsto dagli accordi attuativi in materia, fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

6. 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 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 con scomparti separati per gli indumenti civili. In tali circostanze il trattamento degli indumenti sarà oggetto di specifiche procedure da concordare con il RLSA.

Ai lavoratori che esplicano continuativamente 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.

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

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 dai reparti stessi, in locale adatto.

7.Prevenzione e salute

Per rischi particolari (agenti cancerogeni, agenti biologici, sostanze reprotossiche, 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.

Gli accertamenti sanitari possono essere richiesti anche dal singolo lavoratore per motivi correlati allo svolgimento della specifica attività professionale

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH®) (TLV)".

Sezione D.**APPLICAZIONE LEGGE 11 APRILE 2000 N. 83**

Omissis

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

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge n. 162/2021, 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. 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.

A tale riguardo le parti condividono di avviare i lavori dell'Osservatorio Nazionale di Settore entro gennaio 2023. L'Osservatorio avrà il compito di svolgere attività di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere all'interno delle aziende del settore, individuando e proponendo best practice, valorizzando la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità, anche in materia di parità salariale.

Le aziende del settore si impegnano ad inviare all'Osservatorio il consuntivo delle attività legate a iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità effettuate nell'anno precedente, elementi che consentiranno di monitorare e valutare l'andamento del settore in riferimento a tale tematica.

L'Osservatorio sarà composto da un massimo di dodici membri, sei di parte sindacale e sei di parte datoriale, esperti delle politiche di genere. A supporto dell'Osservatorio opera una segreteria, formata da personale in servizio all'interno di Confindustria Energia.

Le Parti si impegnano inoltre ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, come da art. 62 del presente CCNL, 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.

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

Sezione F**PROGETTO GENERAZIONALE**

Omissis

Sezione G**FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE**

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

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

Con tale premessa, le Parti sottoscriveranno un avviso comune da rivolgere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la costituzione del fondo di solidarietà bilaterale del settore "Energia e Petrolio" (Allegato n. 3 del presente CCNL).

Parte II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Omissis

Art. 1 - Assunzione

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

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

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

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

Art. 2 - Periodo di prova

Omissis

Art. 3 - Contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Omissis

Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Omissis

Art. 5 – Telelavoro

Omissis

Art. 5 bis - Lavoro Agile

Il processo di digitalizzazione ha reso i business sempre più integrati, efficienti e sostenibili. In tale scenario in rapida evoluzione, le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente CCNL, il ricorso alla leva di flessibilità legata al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa quale strumento potenzialmente idoneo a migliorare il bilanciamento dei tempi della vita privata e della vita professionale del lavoratore.

L'esperienza vissuta nell'ultimo periodo, segnato drammaticamente dalle vicende legate all'insorgere della pandemia, ha modificato del tutto la concezione formale del luogo fisico dove prestare l'attività lavorativa, che ha coinciso fino a prima di quel momento, con la tradizionale sede aziendale.

L'utilizzo a carattere prima sperimentale dello smart working anche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, successivamente introdotto in maggior misura, deve trovare sviluppo ed implementazione nei modelli organizzativi attuali per rappresentare quel paradigma che coniuga, nella responsabilità e reciproca fiducia, la conciliazione e l'equilibrio più avanzato fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Col presente articolo le Parti, in linea con la L. 81/2017 e con il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021, favoriranno a livello aziendale, con accordi collettivi, la sua estensione e le modalità di gestione fra le parti, attraverso la modulazione di un regime degli orari, consono a questa modalità lavorativa, ad una formazione continua ed alla definizione di strumenti idonei a misurare e valorizzare la crescita della produttività individuale e collettiva.

Le Parti potranno individuare in tali accordi anche forme di welfare aziendale che offrano maggiori tipologie di servizi aggiuntivi per chi fa Smart Working. Sempre in tali ambiti negoziali andrà garantito il diritto alla disconnessione secondo le formulazioni di legge a tutti lavoratori volontariamente coinvolti.

SALUTE E SICUREZZA

Le parti si danno atto che in materia di salute e sicurezza trova applicazione quanto previsto dall'art. 22 della legge n. 81/2017 e al Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021.

Il lavoratore che svolga la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i

periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità "agile".

DIRITTI E DOVERI

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

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile il comportamento del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta nel rispetto del presente CCNL nonché delle direttive e procedure aziendali.

Al lavoratore si applica la tutela contro gli infortuni secondo quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 81/2017.

RECESSO

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, ultimo capoverso della legge 81/2017, in presenza di giustificato motivo, l'azienda e il lavoratore possono recedere con adeguato preavviso, da individuare a livello aziendale, in caso di lavoro agile a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine nel caso di accordo individuale a tempo determinato.

Art. 6 – Altre forme di apprendistato

Omissis

Art. 7 - Apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste dal 5 °al 2° livello. Il lavoratore apprendista professionalizzante viene inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica/profilo professionale da conseguire.

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

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

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

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

Formazione

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

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

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 ore medie annue per il triennio, in coerenza con il profilo professionale di riferimento. Tale formazione, svolta a cura dell'Azienda, dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo o, in assenza di quest'ultimo, mediante annotazione dell'attività espletata su i curricula formativi aziendali.

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

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

Attese le particolari caratteristiche delle imprese del settore, le Parti convengono sull'opportunità che la formazione sia erogata all'interno delle aziende, anche attraverso aziende collegate. I requisiti sui quali si fonda la capacità formativa interna sono i seguenti:

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

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

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

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

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

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

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.

I profili formativi individuano le competenze necessarie, per ciascuna area e ruolo professionale:

Le aree professionali sono le seguenti:

1. Amministrazione, Finanza e Controllo
2. Pianificazione
3. Immagini e Relazioni Esterne
4. Personale e Organizzazione
5. Informatica e Telecomunicazioni (ICT)
6. Salute, Sicurezza e Ambiente
7. Sistemi di qualità
8. Affari Generali
9. Approvvigionamento Beni e Servizi
10. Approvvigionamento e Trading Materie Prime e Prodotti
11. Ricerca e Sviluppo
12. Supporti Generali
13. Contrattualistica Commerciale e Negoziati Internazionali
14. Commerciale e Marketing
15. Attività Tecniche Realizzazione e Mantenimento Asset
16. Logistica e Trasporti
17. Produzione e Manutenzione
18. Esplorazione e Produzione Idrocarburi

19. Ingegneria e Costruzioni

Le competenze necessarie alle figure professionali delle differenti aree, conseguibili mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa, sono suddivise in competenze professionali comuni e specifiche.

Le competenze necessarie al raggiungimento del profilo professionale prescelto, e riportate nel piano formativo individuale, devono essere individuate all'interno di quelle sotto riportate e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

Competenze Professionali Comuni

Tutti i profili professionali, indipendentemente dall'area di appartenenza, devono possedere un set di conoscenze e competenze comuni:

- conoscenza dei vari business dell'impresa, delle strutture organizzative, delle interrelazioni che la caratterizzano, nonché del contesto socio-ambientale di riferimento;
- strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati di riferimento;
- conoscenza del sistema normativo aziendale (codice di comportamento, linee guida, normative, procedure, etc.);
- conoscenza degli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali che regolano il rapporto di lavoro;
- conoscenza delle principali norme di legge in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- Conoscenza dei principi fondamentali in materia di sostenibilità (economica, sociale e ambientale), ivi incluso il processo di transizione ecologico;
- competenze relazionali che stimolino la collaborazione, l'innovazione attraverso il lavoro in team, la comunicazione efficace e inclusiva;
- conoscenza degli strumenti informatici e degli applicativi/infrastrutture digitali aziendali, anche con riferimento alle modalità agili di svolgimento della prestazione;
- conoscenza della lingua inglese.

Competenze Professionali Specifiche

Omissis

Abbinamento aree professionali e ruoli

Omissis

Piano formativo individuale

Omissis

2. Apprendista

Omissis

3. Tutor

Omissis

4. Contenuti formativi

Omissis

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

Omissis

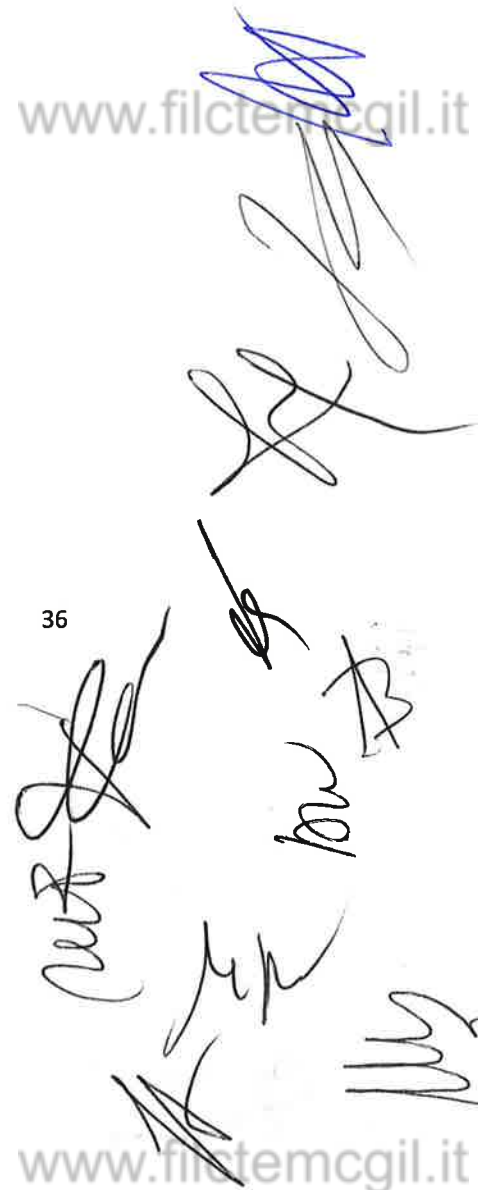


FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Omissis

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Omissis



Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - Inquadramento

Omissis

Protocollo sul sistema di inquadramento

Omissis

Aree di business e relativi comparti

AREE	COMPARTI				
Raffinazione e altri impianti; Distribuzione; Commercializzazione prodotti e servizi; Cogenerazione/Produzione di energia elettrica	Raffinazione e altri impianti (esercizio e manutenzione)	Logistica GPL Lube	Supply, trading, Shipping feedstock e prodotti	Commerciale	Cogenerazione e Produzione di energia elettrica (anche da fonti rinnovabili)
Esplorazione e produzione, risorse naturali, cattura e stoccaggio CO2	Esplorazione e Produzione risorse naturali Cattura e stoccaggio CO2				
Compravendita, trasporto e stoccaggio gas, elettricità	Rete, stoccaggio, rigassificazione e altri servizi gas	Mercato			

[Handwritten signatures and marks]

Ingegneria, Costruzione, Perforazione e	Ingegneria	Costruzione	Perforazione		
Ricerca e sviluppo	Ricerca e sviluppo				
Supporto al business	Trasversale a tutti i comparti				

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

Omissis

RUOLI PROFESSIONALI CAMPIONE PER COMPARTI

1. Raffinazione e altri impianti (esercizio e manutenzione)

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

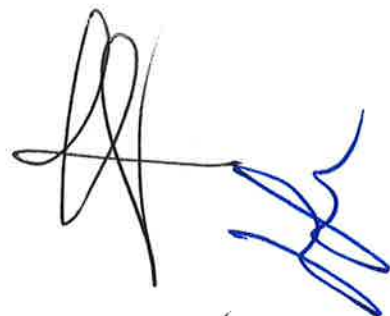
	Quadrata di Raffineria; Addetto Attività specialistiche (documentazione spedizioni, laboratorio, ecc...)
5	Operatore esercizio polivalente; Addetto attività operative (esercizio, laboratorio)
6	

2. Logistica GPL Lube

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

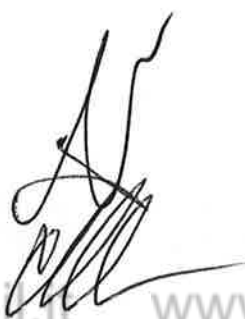
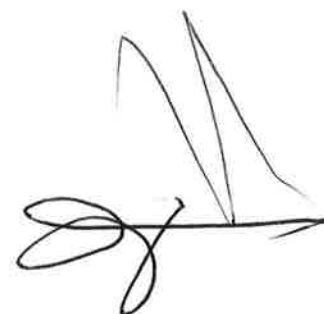
3. Supply, trading e shipping, feedstock prodotti

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



4. Commerciale

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



5. Cogenerazione e produzione energia elettrica (anche da fonti rinnovabili)

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

6. Linea operativa Esplorazione e Produzione Risorse Naturali, cattura e stoccaggio CO2

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (<i>esplorazione, giacimenti, area pozzo, stoccaggio CO2, ecc.</i>); Responsabile area pozzo; Professional di area tecnica (<i>esplorazione, giacimenti, area pozzo, ing, stoccaggio CO2, ecc.</i>); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione.
2	Capo centrale; Specialista di area tecnica (<i>esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria, stoccaggio CO2, ecc.</i>); Supervisor perforazione e completamenti; Assistente controllo realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzo; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigless; Assistente cantieri di area pozzo; Operatore polivalente; Capo squadra produzione.
4	Operatore di esercizio impianti; Operatore offshore; Addetto di magazzino; Assistente junior attività di Area Pozzo; Addetto elaborazione dati (<i>geologia giacimenti, ecc.</i>)
5	Operatore di centrale (<i>esercizio</i>); Addetto squadra manutenzione e montaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (<i>geologia giacimenti, ecc...</i>)
6	

7. Rete, stoccaggio, rigassificazione e altri servizi gas

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

8. Mercato

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



9. Ingegneria

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

10. Costruzione

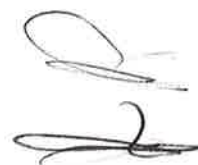
Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile settore di attività costruzione; Responsabile di progetto; Responsabile elettrico/elettronico; Superintendent; Construction manager / Capo cantiere; Professional attività tendering e stime.
2	Specialista assistente di cantiere; Specialista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

11. Perforazione

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

12. Ricerca e sviluppo

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



www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it



13. Supporto al business

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile unità/funzione ad elevata complessità gestionale; Responsabile unità/attività/servizio (comprese aree data/agile/digital); Team leader attività/servizio; Project Manager; Product Owner; Scrum Master; Professional attività/servizio
2	Coordinatore attività/servizio; Esperto attività/servizio; Specialista attività/servizio; Esperto data scientist/data engineer; Esperto data governance; Esperto digital; Esperto attività agile
3	Tecnico attività/servizio (comprese aree data/agile/digital)
4	Addetto attività/servizio (comprese aree data/agile/digital)
5	Operatore attività/servizio;
6	



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

Omissis

Art. 12 - Protocollo del sistema di valutazione dell’apporto professionale

Omissis

Art. 13 – I fattori di valutazione

Omissis

Art. 14 - La descrizione dei fattori di valutazione

Omissis

Art. 15 – Schede per l’apprezzamento dell’apporto professionale individuale

Omissis

Art. 16 – Il processo di valutazione dell’apporto professionale individuale

Omissis

Art. 17 - Assegnazione temporanea ad attività di livello superiore

Omissis

Art. 18 - Orario di lavoro

Omissis

Art. 19 - Lavoratori giornalieri

Fatte salve 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

52

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 plurisettemanali

Omissis

Art. 20 bis - Attività logistica

Omissis

ART. 21 - Lavoratori addetti a lavori discontinui

Omissis

Art. 22 - Lavoratori addetti a lavori in turno

Omissis

Art. 23 - Calendario annuo lavorativo dei lavoratori addetti ai lavori in turno

Omissis

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

Omissis

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.

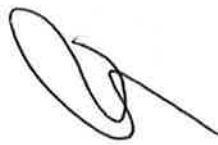
Ogni altro tipo di organizzazione degli orari di lavoro diverso dai turni di tipo A, B e C di cui all'articolo 22 viene considerato come lavoro non in turno, e pertanto ricade sotto la disciplina specifica dei "Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario" (art. 28).

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).

Esse sono corrisposte per le ore effettivamente lavorate in turno e 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 Maggiorazione quota oraria ordinaria	Tipo C Maggiorazione quota oraria ordinaria	Tutti Ore ordinarie lavorate nelle festività infrasettimanali	Tutti Compenso per ore lavoro in straordinario
Turni giornalieri feriali	22 %	17,3 %	-	125 %
Turni notturni feriali	55 %	-	-	165 %
Turni giornalieri domenicali (*)	35 %	32 %	-	155 % (*)
Turni notturni domenicali (*)	70 %	-	-	175 % (*)
Nelle Festività Nazionali - art.30				
Turni giornalieri	35 %	32 %	60 %	160 %
Turni notturni	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 dal 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, ordinariamente 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

Omissis

Art. 28 - Compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario

Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestata in ore notturne, ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta ai soli lavoratori non turnisti la seguente aliquota della quota oraria di retribuzione:

- lavoro notturno: 35% per i lavoratori la cui attività si svolge normalmente e sistematicamente di notte; 50% per tutti gli altri lavoratori;
- lavoro festivo: 50%

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria determinata dividendo la retribuzione globale mensile per 174,5, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

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

Diurno feriale (dalla 37h 40' alla 39h settimanali)	1,10
Diurno feriale (dalla 39h settimanali)	1,25
Notturmo feriale	1,65
Diurno domenicale	1,55
Notturmo domenicale	1,75
Diurno festivo	1,60
Notturmo festivo	1,85



Le prestazioni eccedenti l'orario settimanale definito sono regolamentate come segue:

- le maggiorazioni eccedenti la normale quota oraria del 100% saranno retribuite nel mese di competenza;
- le quote orarie saranno accantonate nella misura del 50% nel conto ore (*vedi art. 29*)
- per il restante 50%, all'inizio di ogni anno il lavoratore manifesterà la propria volontà in merito al pagamento o all'accantonamento nel conto ore.

Qualora il lavoratore decida per il pagamento, la corresponsione delle relative quote retributive del 100% per le ore non accantonate avverrà nel mese di competenza.

Per i lavoratori aventi la qualifica di Quadro, il trattamento di cui ai commi precedenti del presente articolo è assorbito nel trattamento economico globale annuo quale risulta per i particolari criteri adottati nella determinazione del trattamento stesso anche in riferimento alle disposizioni di legge sulla esclusione dalle limitazioni del normale orario di lavoro. Tuttavia, i compensi e le maggiorazioni di cui ai commi precedenti sono riconosciuti ai precedenti lavoratori nel caso di lavoro prestato in festività, in orario notturno oppure di sabato (o giornata corrispondente).



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, con il coinvolgimento della RSU, verranno svolti incontri periodici finalizzati al monitoraggio del conto ore e all'individuazione di iniziative tese a consentirne la fruizione.

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

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

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 le 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.

Il lavoratore turnista per il quale lo schema di turno preveda la presenza in una festività infrasettimanale percepirà per ciascuna ora ordinaria lavorata, oltre alle maggiorazioni per turni festivi, la maggiorazione del 60%.

Art. 31 - Ferie

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

– per anzianità fino a 10 anni: 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi; A far data dal 1° luglio 2023, per coloro che all'atto del raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 7 anni avranno azzerato entro il 31 marzo tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente verrà anticipata la maturazione pro quota del successivo scaglione previsto per una anzianità superiore ai 10.

– 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.

Art. 32 - Retribuzione e modalità della sua erogazione

Omissis

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

Omissis

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

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

Si riportano al termine del presente articolo le retribuzioni tabellari per il CCNL Energia e Petrolio e per il settore dell'industria Gas. Le differenziazioni salariali presenti non sono strutturali, ma contingenti.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- 1) per il biennio 2022-2023, la verifica sarà effettuata nel giugno 2024 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2024,
 - a) prelevando dall'E.D.R. (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista);
 - b) inserendo nell'E.D.R. gli importi scorporati dall'incremento del TEM previsto a luglio 2024, nel caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista);
- 2) Nel Giugno 2025, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2022 – 2023 – 2024) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, secondo le modalità di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1, le Parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento.

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

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

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) alle diverse scadenze e valido

62

per i trattamenti economici minimi del CCNL e del settore industria gas

Livello	E.D.R. IPCA dal 1.07.2022 al 31.12.2022
1	42,78
2	38,69
3	35,08
4	31,00
5	27,18
6	23,65

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

3. **Altri trattamenti demandati alla contrattazione collettiva nazionale;**
4. **Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fasie);**
5. **Fondo di previdenza complementare (Fondenergia).**

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

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

Le Parti concordano che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2022- 2024 risulta pertanto costituito dalle seguenti componenti:

1. Incremento dei minimi
2. Le Parti, riconoscendo il valore sociale della previdenza complementare, concordano di incontrarsi a livello nazionale entro il 31.12.2022 per individuare e definire le modalità più opportune al fine di destinare al fondo di previdenza di categoria la somma di 6 euro riparametrati per livello, temporaneamente allocata ai fini del presente rinnovo sull'EDR.

1. Incremento dei minimi;

Le Parti, con riferimento al precedente triennio contrattuale (2019, 2020, 2021) hanno effettuato la verifica degli scostamenti tra inflazione reale e programmata a seguito dell'adeguamento dell'indice IPCA del 7 giugno 2022. Considerato che la suddetta verifica determina un recupero del valore di € 26 e tenuto conto dell'inflazione programmata IPCA (9%) per il triennio di vigenza contrattuale 2022 – 2024, hanno concordato di consolidare parte del valore dello scostamento del triennio precedente (€ 20) sull'incremento dei minimi contrattuali. Di conseguenza, i minimi retributivi mensili di cui al presente articolo vengono incrementati di euro 215 riparametrati per livello.

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

60 euro dal 01/07/2022

65 euro dal 01/07/2023

90 euro dal 01/06/2024

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO CCNL ENERGIA E PETROLIO

			01.07.2022		01.07.2023		01.06.2024	
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	3132,74	453,26	3222,42	453,26	3346,60	453,26
	4			362,61		362,61		362,61
	3			271,96		271,96		271,96
	2			181,31		181,31		181,31
	1			90,65		90,65		90,65
2	4	163,79	2837,23	271,97	2918,45	271,97	3030,90	271,97
	3			203,98		203,98		203,98
	2			135,98		135,98		135,98
	1			67,99		67,99		67,99
3	4	148,33	2569,42	243,72	2642,97	243,72	2744,81	243,72
	3			182,79		182,79		182,79
	2			121,86		121,86		121,86
	1			60,93		60,93		60,93
4	4	131,08	2270,61	213,57	2335,61	213,57	2425,61	213,57
	3			160,18		160,18		160,18
	2			106,79		106,79		106,79
	1			53,39		53,39		53,39
5	4	114,95	1991,21	181,33	2048,21	181,33	2127,13	181,33
	3			136		136		136
	2			90,66		90,66		90,66
	1			45,23		45,23		45,23
	0			0		0		0
6	0	100	1732,24	0	1781,83	0	1850,49	0

Il valore punto al quale viene rinnovato il presente CCNL è di 26,14 e prevede una rivalutazione di 2,15 nel periodo di vigenza contrattuale.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO SETTORE INDUSTRIA GAS

			01.07.2022		01.07.2023		01.06.2024	
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	3125,84	439,51	3222,42	453,26	3346,60	453,26
	4			352,11		362,61		362,61
	3			263,71		271,96		271,96
	2			175,81		181,31		181,31
	1			87,90		90,65		90,65
2	4	163,79	2830,98	263,72	2918,45	271,97	3030,90	271,97
	3			197,73		203,98		203,98
	2			131,98		135,98		135,98
	1			65,99		67,99		67,99
3	4	148,33	2563,77	235,97	2642,97	243,72	2744,81	243,72
	3			177,04		182,79		182,79
	2			118,11		121,86		121,86
	1			59,18		60,93		60,93
4	4	131,08	2265,61	207,07	2335,61	213,57	2425,61	213,57
	3			155,18		160,18		160,18
	2			103,54		106,79		106,79
	1			51,89		53,39		53,39
5	4	114,95	1986,83	175,83	2048,21	181,33	2127,13	181,33
	3			132,00		136		136
	2			87,91		90,66		90,66
	1			44,03		45,23		45,23
	0			0		0		0
6	0	100	1728,43	0	1781,83	0	1850,49	0

Con decorrenza 1 luglio 2023 si procederà, come da tabella, al riallineamento delle retribuzioni tabellari tra il settore industria gas e il settore energia e petrolio, come già previsto nel precedente rinnovo.

Art. 35 - Indennità di funzione

Omissis

Art. 36 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Omissis

Art. 37 – Premio di produttività/Premio di partecipazione

Omissis

Art. 38 - Indennità di trasporto

Omissis

Art. 39 - Indennità di reperibilità

Omissis

Art. 40 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere

Omissis

Art. 41 - 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

[Handwritten signatures and marks in blue and black ink are scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

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, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. All'atto del trasferimento viene corrisposta al lavoratore un'indennità di trasferimento pari a 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 R.S.U. per le implicazioni riguardanti la posizione professionale.

Art. 42 - Trasferte

Omissis

Art. 42 bis - Mobilità internazionale

Con riferimento alla tutela dell'attività sindacale, che riguarda tutti i lavoratori, le Parti condividono che i lavoratori con contratto estero potranno ricevere le dovute informazioni attraverso specifici canali di contatto sindacali individuati dalle organizzazioni sindacali e dalle aziende.

Art. 43 - Altri trattamenti

Omissis

Parte IV

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 44 - Assenza per malattia o infortunio non professionali

Omissis

Art. 45 - Infortuni e malattie professionali

Omissis

Art. 46 - Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio

Omissis

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

Omissis

Art. 48 - Richiamo alle armi

Omissis

Art. 49 - Congedo matrimoniale o per unione civile

Omissis

Art. 50 - Permessi e aspettativa

Omissis

Parte V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Omissis

Art. 52 - Trattamento di fine rapporto

Omissis



Parte VI**DISCIPLINARE E CONTROVERSIE****Art. 53 - Regolamento interno**

Omissis

Art. 54 – Codice disciplinare

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

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

1. Ammonizione scritta, multa e sospensione

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

- non adempia alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- non osservi l'orario di lavoro o senza autorizzazione del proprio diretto superiore non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;
- non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute con lieve negligenza o esegua lavori non ordinatigli;
- per disattenzione arrechi danni lievi o anche potenziali, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o faccia un utilizzo negligente dei sistemi informatici e, comunque degli strumenti di lavoro, non conforme alle procedure aziendali, od ometta di avvertire

tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario o alla strumentazione in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

- costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'Azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'Azienda;
- per negligenza, commetta atti che possono comportare pregiudizio, lieve alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene;
- non osservi le prescrizioni in materia di salute, sicurezza, ambiente;
- non comunichi entro 3 (tre) giorni il cambiamento dell'indirizzo della sua abitazione;
- per negligenza contravvenga alle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;

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

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

2. Licenziamento

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

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

- assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate per almeno tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'Azienda o che perturbi il normale andamento del lavoro;
- recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I, quando siano già stati comminati uno dei provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nella presente parte II
- abbandono del posto di lavoro, quando da questo possa derivarne un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compie azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- atti che, anche per negligenza o per omessa tempestiva informativa al superiore diretto, possono comportare pregiudizio alla salute e sicurezza delle persone nonché alla produzione, agli impianti e all'ambiente;

- contravvenzione al divieto di accendere fuochi durante lo svolgimento dell'attività di lavoro e nelle sedi di lavoro, contravvenzione al divieto di fumare nelle sedi di lavoro, ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;
- riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'Azienda o comunque asportazione di beni materiali o immateriali dell'Azienda o danneggiamento volontario dei beni stessi, nonché furto di beni di proprietà dell'Azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi;
- insubordinazione verso i superiori;
- godimento abusivo da parte del lavoratore del trattamento economico previsto all'art. 47 (ad esempio: falsificazione di documenti destinati alle certificazioni di malattia; effettuazione di altra attività lavorativa per conto proprio o di terzi; attività ricreative incompatibili con le prescrizioni mediche);
- violazione della segretezza sugli interessi e sull'attività dell'Azienda, profitto da quanto è nella conoscenza del lavoratore, abuso della propria posizione aziendale, ovvero attività contraria agli interessi aziendali;
- uso di bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro e nelle sedi di lavoro;
- richiesta e/o accettazione a/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; ingiurie e/o minacce; sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi e/o ostili e/o denigratori che assumano forma di violenza morale o di persecuzione psicologica; qualsiasi condotta di natura discriminatoria in relazione ad orientamenti che rientrano nella propria sfera personale;
- alterazione, falsificazione e/o fraudolenta rendicontazione dei rimborsi delle spese di trasferta;
- violazione intenzionale delle regole procedurali o di comportamento previste dal modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e/o condotte illegittime idonee a cagionare una responsabilità amministrativa della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- violazione di regole procedurali o di comportamento idonee a determinare, documento materiale e/o economico all'azienda.
- violazione del codice etico aziendale.

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

Procedura per i provvedimenti disciplinari

73

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

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

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

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

Art. 55 - Contestazioni sulla retribuzione

Omissis

Parte VII

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

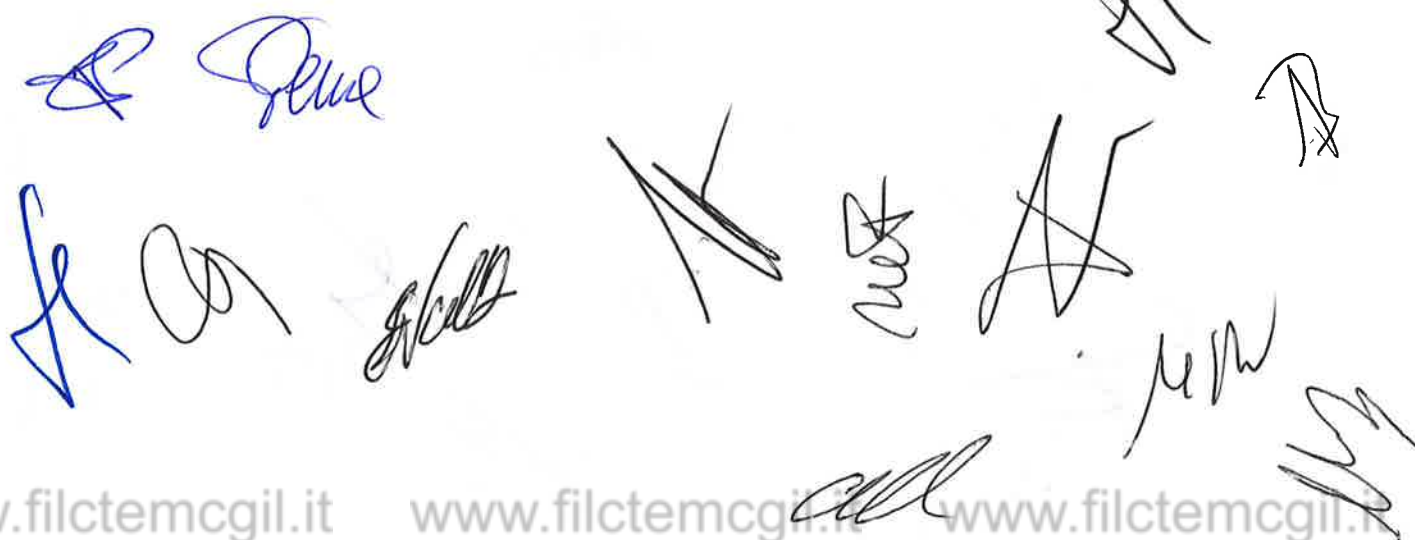
Art. 56 - Quadri

Omissis

Art. 57 - Assistenza legale

Omissis

Art. 58 - Facilitazioni per i lavoratori studenti



Omissis

Art. 59 - Diritto allo studio

Omissis

Art. 60 - Maternità e paternità

Omissis

Art. 61 - Tutela categorie dello svantaggio sociale

Omissis

Art. 62 – Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Omissis

Art. 63 – Collegio di conciliazione

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

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

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

La Segreteria della Commissione Paritetica di conciliazione ha sede presso Confindustria Energia e le riunioni della Commissione potranno avere luogo presso la sede di Confindustria Energia a Roma; in videoconferenza fermo restando la sottoscrizione autografa del verbale da parte dei convenuti.

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



La richiesta deve precisare:

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

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

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

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

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

Art. 64 – Cessione e trasformazione dell'azienda

Omissis

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

Omissis

Parte VIII

DISPOSIZIONI FINALI**Art. 66 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 01/01/2022 ed avrà vigore fino al 31/12/2024

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



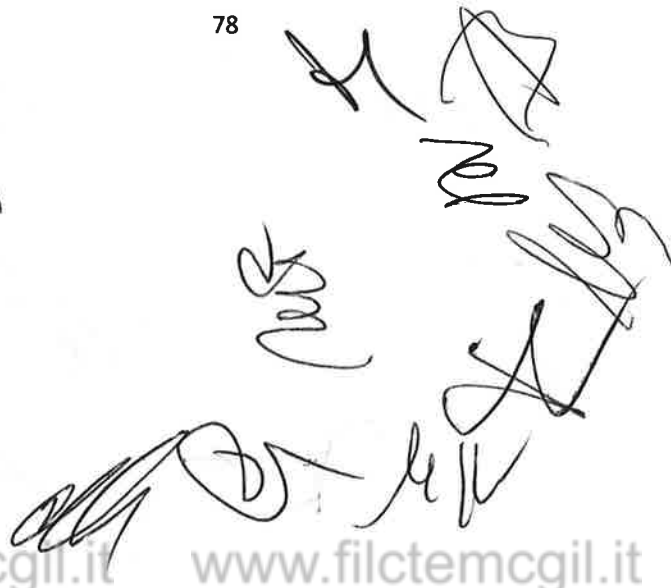
77



Parte IX

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Omissis



Parte X

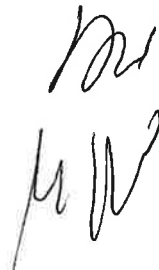
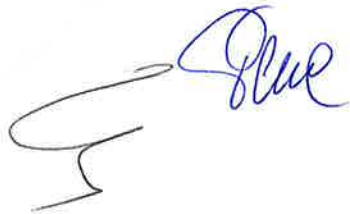
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Omissis



ALLEGATI

Omissis



www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it