

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 16 aprile 2025, 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 21 luglio 2022, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 31.12.2027. 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 31 maggio 2025

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFINDUSTRIA ENERGIA

FILCTEM

FEMCA

UILTEC

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

ENERGIA E PETROLIO

16 aprile 2025

CONFINDUSTRIA ENERGIA

**FILCTEM CGIL
FEMCA CISL
UILTEC UIL**

Il giorno XX/XX/2025, in Roma,

tra

CONFINDUSTRIA ENERGIA rappresentata dal Presidente Guido Brusco, dal Presidente di UNEM Giovanni Murano, dal Direttore Generale della Federazione Modestino Colarusso assistito da Vittorio Paolo Desiati e da Domenico La Gattuta, con la partecipazione di una delegazione industriale composta da:

Gianfranco Amalfi, Rita Amara, Giuseppe Artale, Martina Braidotti, Massimiliano Branchi, Giorgio Colombo, Sergio Comandé, Fortunato Costantino, Federica Costa, Francesco Dal Canto, Fabrizio Diaferia, Luca De Santis, Francesco De Chiara, Roberto Esposito, Lorenzo Federici, Tommaso Ferrante, Paolo Ghinassi, Marco Grappeggia, Fabrizio Guagliardo, Renzo Giacometti, Margherita Patera, Davide Prati, Sergio Puccinelli, Patrizia Radice, Mirko Ranieri, Luca Rossi, Fabrizio Rutschmann, Fabrizio Sbarra, Riccardo Sequenza, Bruno Serra, Emiliano Venditti, Katia Zanetti e con l'assistenza di Confindustria.

e

La FILCTEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dal Segretario Nazionale Antonio Pepe, da William Schirru, 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, dai segretari di comparto Maurizio Scandurra, Roberto Scarletella e Romeo Bregata, dal responsabile HSE Nazionale Antonio Ingallinesi, dal Comitato Esecutivo Nazionale congiuntamente alla Delegazione Trattante e assistiti dal Segretario Generale della Cisl Daniela Fumarola.

La UILTEC-UIL rappresentata dal Segretario Generale Daniela Piras, del Segretario Nazionale Daniele Bailo, dal funzionario di comparto 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.

Parte I**Sezione A****RELAZIONI INDUSTRIALI****a. Premessa**

Il rinnovo del presente contratto avviene in un contesto storico di eccezionale complessità, dove convergono crisi geopolitiche, transizioni epocali e trasformazioni sociali.

Le Parti, nella consapevolezza di questa fase critica, intendono costruire un patto che sappia coniugare innovazione e tutela, progresso tecnologico e giustizia sociale.

Lo scenario globale: tra crisi e opportunità

Gli ultimi anni hanno messo a nudo le vulnerabilità del sistema energetico europeo. Il conflitto in Ucraina prima, le tensioni in Medio Oriente poi, hanno dimostrato quanto sia cruciale diversificare gli approvvigionamenti e accelerare il cammino verso l'autonomia strategica. L'Italia, grazie alla sua posizione geografica e a scelte diplomatiche mirate, ha saputo reagire con tempestività, riducendo la dipendenza da singoli fornitori e sviluppando nuove rotte energetiche.

Tuttavia, le imprese del settore continuano ad affrontare sfide senza precedenti:

- L'inflazione galoppante e i tassi di interesse elevati stanno comprimendo i margini operativi
- La concorrenza internazionale si fa sempre più agguerrita, con Paesi terzi che operano in condizioni di mercato profondamente diverse
- Gli obiettivi del Green Deal europeo impongono investimenti massicci in nuove tecnologie, dalla cattura della CO2 all'idrogeno verde

La doppia transizione: energetica e digitale

La transizione verso un'economia decarbonizzata rappresenta una sfida esistenziale per il nostro settore. Le Parti condividono la necessità di perseguire gli obiettivi ambientali, ma rilevano come l'attuale quadro normativo europeo, con il suo approccio non neutrale dal punto di vista tecnologico, rischi di:

- Aumentare inutilmente i costi della transizione
- Limitare la libertà delle imprese di scegliere le soluzioni più adatte ai propri contesti specifici
- Creare squilibri sociali in assenza di adeguati ammortizzatori

Parallelamente, la rivoluzione digitale sta trasformando radicalmente i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro. L'avvento dell'intelligenza artificiale, dell'automazione avanzata e dell'Internet of Things offre opportunità straordinarie di efficienza, ma solleva interrogativi cruciali su:

- La protezione della privacy e della dignità dei lavoratori
- Il diritto alla disconnessione in un'epoca di iper-connessione
- La prevenzione di nuove forme di discriminazione algoritmica

Un modello innovativo di relazioni industriali ed il ruolo del dialogo sociale

In questo contesto, il rinnovo contrattuale deve:

Promuovere un'equilibrata transizione energetica, sostenendo le imprese nell'adozione di tecnologie diversificate e nella formazione dei lavoratori.

Garantire i diritti nella trasformazione digitale, con tutele contro i rischi psico-fisici (work-life blending, burn-out) e strumenti per la partecipazione attiva alle scelte aziendali.

Rafforzare il dialogo sociale, che si rivela più che mai essenziale:

- Potenziare le Istituzioni Paritetiche Aziendali (IPA), come sedi di confronto su innovazione e organizzazione del lavoro facendole evolvere per diventare veri laboratori di innovazione contrattuale
- Gli Osservatori Nazionali con Confindustria Energia vanno potenziati per monitorare l'evoluzione del settore e per anticipare le trasformazioni del mercato del lavoro
- La formazione professionale deve essere ripensata per preparare i lavoratori alle competenze del futuro

- Il processo di trasformazione in atto nel settore richiede un governo congiunto

Centralità della persona e sostenibilità

Al centro di questa trasformazione epocale, le Parti pongono la persona nella sua integralità. Il lavoratore non è semplice esecutore, ma coprotagonista consapevole di un cambiamento che deve coniugare:

- Progresso tecnologico e tutela della dignità
- Flessibilità organizzativa e sicurezza esistenziale
- Competitività aziendale e coesione sociale

Un patto per le generazioni future

Questo CCNL si propone come bussola per navigare nella complessità del nostro tempo. Non un semplice aggiornamento normativo, ma un progetto condiviso che:

- Garantisca la sostenibilità delle imprese in un mercato globale sempre più competitivo
- Tuteli i lavoratori nella duplice transizione energetica e digitale
- Faccia della contrattazione collettiva lo strumento privilegiato per costruire un futuro più giusto e prospero

Questo rinnovo rappresenta un patto generazionale: da un lato, garantisce alle imprese gli strumenti per competere in un mercato globale; dall'altro, protegge i lavoratori come protagonisti di un progresso sostenibile e inclusivo. Le Parti si impegnano a realizzare questi obiettivi attraverso un dialogo continuo, con revisioni periodiche nelle sedi paritetiche.

Nella consapevolezza che solo attraverso un sinergico e rinnovato patto sociale potremo affrontare con successo le sfide che ci attendono, le Parti sottoscrivono questo contratto con spirito di responsabilità e visione strategica.

La partecipazione

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

Occorrerà quindi rilanciare con forza il tema della bilateralità e della partecipazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sia sotto il profilo organizzativo, assai importante, che in termini strategici, contemperando le specificità dell'apparato produttivo italiano, così da porre le basi per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di essere parte attiva alle decisioni fondamentali dell'azienda. Tutto ciò permetterebbe una partecipazione che incide sullo sviluppo delle scelte strategiche, affrontando il contesto attuale caratterizzato dall'innovazione tecnologica, dalla digitalizzazione e dai processi di sostenibilità ambientale. In questo senso si auspica un rinnovato dialogo con le imprese, tenendo conto in particolare del nuovo modello contrattuale, derivante dal Patto per la fabbrica del 2018, e così avviando percorsi attuativi di quanto concordato tra le parti sociali.

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

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

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

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

Le Parti condividono la necessità di proseguire l'esperienza pluriennale di formazione congiunta di settore, ritenendo necessario rilanciarla e potenziarla per costruire il terreno comune per la "squadra di negoziazione", ampliandone i contenuti e i destinatari. Le prossime iniziative di formazione congiunta avranno come priorità il tema della produttività e il nuovo impianto classificatorio che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale.

Conferenza annuale sull'energia

Omissis

b. Osservatorio

Omissis

c. Assetti contrattuali

Omissis

Intese temporanee modificative

Omissis

d. 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 per tutti i lavoratori 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 non presenti quelle elettroniche).

Le Parti al fine di valorizzare il processo partecipativo e l'efficacia delle relazioni industriali, anche nei confronti del personale neoassunto, 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.

1. Rappresentanza Sindacale Unitaria

Omissis

2. Assemblea

Omissis

3. Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

Omissis

4. Permessi per cariche sindacali

Omissis

5. Affissioni

Omissis

6. Locali della R.S.U.

Omissis

7. Versamento dei contributi sindacali

Omissis

e. Appalti

Omissis

Sezione B

FORMAZIONE

La formazione è considerata dalle Parti elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, per lo sviluppo di un ambiente lavorativo sempre più equo ed inclusivo e 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 delle lavoratrici 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. Le Parti ritengono rilevante la formazione in presenza pur condividendo la necessità di una 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.

Le normative vigenti e gli strumenti normativi aziendali stabiliscono l'obbligo per il datore di lavoro e l'azienda di formare e informare tutte le risorse, in funzione dei diversi ruoli e responsabilità, su temi specifici quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, salute, sicurezza, ambiente, incolumità pubblica nonché temi di compliance (tra cui, a titolo esemplificativo, il Codice Etico, Modello 231, Anti-Corruzione, Privacy, Sicurezza e Diritti Umani, Intelligenza Artificiale).

La formazione che risponde a questa esigenza viene definita "formazione obbligatoria" e pertanto la partecipazione ed il completamento nei termini dei corsi di formazione disposti dall'Azienda su tali temi, da parte dei dipendenti, costituisce un obbligo inerente il rapporto di lavoro.

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 (IPN) sulla formazione che possa favorire l'utilizzo e l'implementazione delle best practice del settore, assicurarne la presenza, condividere gli obiettivi raggiunti, 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. Il libretto formativo, quindi, dovrà diventare uno strumento di certificazione della formazione eseguita dal singolo lavoratore e quindi esigibile ed utilizzabile anche per la valorizzazione dei processi di accrescimento professionale ed operativo utili alla determinazione delle schede di valutazione ai fini del CREA.

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, ponendosi altresì come obiettivo la promozione e diffusione della cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione, 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.

L'IPN approfondirà la normativa in merito al libretto formativo del lavoratore e lavorerà alla progettazione di un modello di libretto formativo digitale.

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 l'IPN assuma il compito di approfondire i contenuti della formazione. È infatti in questa istituzione non negoziale e paritetica 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 l'IPN 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.

L'IPN avrà anche il compito di:

- promuovere la diffusione della formazione finanziata, anche interaziendale, per piani condivisi su temi quali l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali gestionali e di processo, l'ambiente e sicurezza, la riqualificazione;
- proporre percorsi formativi relativi ai ruoli professionali presenti nelle diverse aree aziendali, nonché processi formativi trasversali: quali la salute e la sicurezza sul lavoro, la formazione del personale over 50 e le pari opportunità.
- promuovere la diffusione della formazione su tematiche di Diversity, Equity & Inclusion come previsto anche dalle Linee Guida DE&I elaborate dall'Osservatorio Pari Opportunità allegate al presente CCNL.

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 nell'IPN, 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 i compiti sopra definiti.
- 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'IPN, renderli coerenti con le proprie realtà produttive ed esprimere bisogni specifici che dovranno essere recepiti nella programmazione formativa aziendale e di settore attraverso le IPA Formazione, 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" (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.

1.1 Formazione Congiunta HSE

Al fine di promuovere una cultura della sicurezza condivisa e rafforzare la collaborazione tra le diverse figure coinvolte nella tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, è prevista l'organizzazione di una giornata annuale di formazione congiunta. Tale iniziativa coinvolgerà HSE Manager, RSPP, ASPP, RLSA, favorendo il confronto e la successiva condivisione di esperienze con i Preposti anche per valorizzarne il ruolo.

I contenuti e le metodologie didattiche potranno essere definiti con il coinvolgimento dei componenti dell'Organismo Paritetico Nazionale Energia e Petrolio (OPN), che, ove possibile, potrà partecipare attivamente alla giornata formativa.

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;
- l'istituzione dell'anagrafe dei RLSA/RSPP/ASPP, inviando all'OPN i riferimenti.

Le aziende che applicano il presente CCNL assicurano la partecipazione del proprio personale alle attività organizzate dall'O.P.N.

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.

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 (<i>una tantum</i>)	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:

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

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 singolo RLSA per svolgere le funzioni previste dal ruolo è di 80 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.

Nell'ottica di rafforzare il coinvolgimento dei RLSA nei processi di verifica e miglioramento continuo dei sistemi di gestione, le evidenze emerse dagli audit di prima parte condotti in riferimento agli schemi di norma ISO 14001 e ISO 45001 saranno condivise con i RLSA nell'ambito degli incontri periodici. Tale condivisione avverrà con modalità concordate a livello aziendale, nel rispetto della normativa vigente e delle specificità organizzative, al fine di favorire un confronto costruttivo sulle tematiche di salute, sicurezza e ambiente e promuovere azioni di miglioramento efficaci e partecipate.

Viene istituito il RLSA di sito, anche definito RLSP, 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 24 ore/anno.

Compiti del RLSP

Il RLSP, ove possibile e previo accordo sindacale aziendale, nell'ambito del suo ruolo di coordinamento e per favorire la diffusione dei principi e delle linee guida in materia di salute, sicurezza e ambiente, potrà:

- Partecipare alle riunioni di coordinamento, con la possibilità di avvalersi del supporto della funzione HSE del sito per approfondire specifiche tematiche;
- Accedere ai luoghi di lavoro su richiesta, insieme al RLSA, RLSSA o RLS presenti nel sito, previa informativa ai Datori di Lavoro;
- Visionare, su richiesta e in accordo con gli RLSA, RLSSA o RLS del sito, le copie del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e del Documento di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) di tutte le aziende operanti nel sito produttivo;
- Essere aggiornato, tramite gli RLSA, RLSSA o RLS del sito, sugli adempimenti relativi alla formazione in materia di salute e sicurezza;
- Collaborare con gli RLSA, RLSSA o RLS del sito per promuovere l'individuazione, l'adozione e l'attuazione di misure di prevenzione e protezione;
- Segnalare ai RLSA, RLSSA o RLS, nonché agli RSPP competenti del sito, eventuali situazioni di rischio per i lavoratori, affinché i Datori di Lavoro possano essere tempestivamente informati e adottare le necessarie misure correttive;
- Ricevere dagli RLSA, RLSSA o RLS del sito informazioni sull'eventuale coinvolgimento delle autorità competenti, nel caso in cui le misure di prevenzione e protezione adottate dai Datori di Lavoro o dai Dirigenti risultino inadeguate a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- Essere informato dagli RLSA, RLSSA o RLS del sito sulle verifiche condotte dagli organi di vigilanza;
- Altre attribuzioni previste dalla normativa di volta in volta vigente e dalla contrattazione collettiva.

Le aziende committenti agevoleranno la creazione di un network tra gli RLSA/RLSSA/RLS presenti sul sito attraverso la messa a disposizione, a richiesta, dei loro riferimenti.

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.

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 DELLE PERSONE**

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 con il rinnovo del 21 luglio 2022, hanno istituito l'Osservatorio Bilaterale Nazionale di Settore. L'Osservatorio ha il compito di svolgere attività di consulenza e supporto nella redazione e applicazione di policy DE&I, nonché attività di ricerca e monitoraggio su tali politiche 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 e di parità nei percorsi di crescita professionale.

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 diversità, equità e inclusione. 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 parità 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, nell'ambito dell'Osservatorio Bilaterale Nazionale, hanno redatto le Linee Guida DE&I, strumento a supporto delle aziende, che prevede anche l'istituzione, a livello aziendale, di una commissione paritetica sulle pari opportunità che consentirà di avere un colloquio costante per sviluppare sempre di più le tematiche della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

Sezione F**PROGETTO GENERAZIONALE**

Omissis

Sezione G**FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE**

Omissis

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 e D.Lgs. n. 104/2022), 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 fornire tempestivamente 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, e a comunicare all'azienda ogni successiva variazione o integrazione delle stesse già fornite in fase pre-assuntiva.

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.

L'azienda garantirà processi di selezione e assunzione del personale chiari e trasparenti, con valutazioni oggettive, volti a contrastare eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro.

Art. 2 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

Per i contratti a tempo determinato trova applicazione la normativa vigente.

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

La durata del contratto a tempo determinato è pari a 12 mesi. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Resta ferma la facoltà di richiedere un ulteriore contratto a tempo determinato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi della normativa vigente.

Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato, le Parti condividono di istituire una Commissione Bilaterale volta a definire entro dicembre 2025 le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 lett. A D.lgs. 81/2015.

Nota a Verbale

Le Parti, contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto, condividono la possibilità di apporre un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi per:

- Aumentate esigenze temporanee connesse allo svolgimento di attività specifiche e determinate, anche connesse alla realizzazione di commesse/progetti/impianti.

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

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

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

Le Parti concordano che ai lavoratori a tempo determinato:

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

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

Limiti numerici

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

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

Attività di Ingegneria e Costruzioni

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

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

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

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

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

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

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

Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto e il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'azienda comunicherà alla R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

Art. 5 – Telelavoro

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

Le Parti considerano il telelavoro come un mezzo per le aziende per modernizzare l'organizzazione del lavoro e nel tempo stesso come un mezzo per i lavoratori per riconciliare il lavoro con la vita sociale. Il telelavoro può essere altresì considerato come strumento di accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 5-bis L. 104/92.

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

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio ovvero altra abitazione espressamente indicata;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali.
- Telelavoro all'estero nel rispetto della normativa vigente nazionale e internazionale.

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

Si conferma che per i telelavoratori, la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

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

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

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

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

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

Art. 5 bis - Lavoro Agile

Il 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'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, consona 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, promuovendo inoltre iniziative a supporto della genitorialità e dei lavoratori e lavoratrici caregiver. Sempre in tali ambiti negoziali andrà garantito il diritto alla disconnessione secondo le formulazioni di legge a tutti i 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.

Le parti convengono di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni consecutivi ai sensi della normativa vigente, ove il piano formativo non sia stato completato.

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, ivi compreso il periodo di preavviso, in caso di recesso al termine del contratto di apprendistato, pari a 15 giorni dalla scadenza del contratto.

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

23

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, del relativo CREA e dell'EDR di riferimento. 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. Le ore di formazione eccedenti quella obbligatoria potranno essere effettuate in modalità e-learning,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Omissis

Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - Inquadramento

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

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

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

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

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

Nota a verbale

Le Parti convengono sull'istituzione di una Commissione bilaterale sul sistema classificatorio che, nell'ambito della vigenza contrattuale, abbia l'obiettivo di approfondire e analizzare tematiche connesse all'evoluzione dei ruoli e delle mansioni, anche in relazione ai processi di digitalizzazione e transizione energetica.

La Commissione sarà altresì incaricata di esaminare le declaratorie dei livelli e il complessivo impianto del sistema classificatorio, al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto alle trasformazioni in atto nel settore. Essa sarà composta da 9 rappresentanti di parte datoriale e 9 di parte sindacale che avranno la facoltà di avvalersi del supporto di esperti di tematiche giuslavoristiche/gestionali.

Protocollo sul sistema di inquadramento

Sistema di relazione

Al fine di assicurare un costante flusso informativo sull'andamento complessivo del piano classificatorio di settore e sviluppare momenti informativi di informazione e confronto le parti, consapevoli anche delle diverse articolazioni organizzative e societarie caratterizzanti le aziende che applicano il presente CCNL, convengono sul seguente percorso relazionale:

LIVELLO NAZIONALE

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

LIVELLO AZIENDALE

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

LIVELLO DI UNITÀ PRODUTTIVA

A livello territoriale verranno forniti dalle aziende, alle R.S.U. e OO.SS. territoriali, in un apposito incontro da tenersi con cadenza

25

annuale, riferimenti quali/quantitativi riguardanti il personale delle singole unità produttive.

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

Con il presente protocollo le parti ritengono di aver fornito al sistema una procedura di riferimento per il modello relazionale che prevede anche un percorso successivo caratterizzato da momenti formativi.

Ciò dovrà permettere di cogliere appieno nel tempo gli aspetti peculiari del piano classificatorio che lo caratterizzano rispetto ad altri già esistenti, quali:

- la possibilità di evoluzione salariale prevista all'interno di ciascun livello;
- la varietà di modelli negli inquadramenti professionali concreti all'interno delle imprese;
- la possibilità di mutamento di lavoro all'interno di ruoli professionalmente equivalenti;
- la minore frammentazione nella suddivisione e nell'identità professionale dei lavoratori.

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

Aree di business e relativi comparti

AREE	COMPARTI				
Raffinazione 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			
Ingegneria, Costruzione, Perforazione	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

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

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

Omissis

Art. 13 – I fattori di valutazione

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

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

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

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

Elementi del fattore "Complessità"

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

Elementi del fattore "Responsabilità"

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

Elementi del fattore "Esperienza"

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

Elementi del fattore "Autonomia"

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

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

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

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

Art. 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

Le Parti concordano sull’esigenza di realizzare, a livello aziendale, un’ottimale correlazione tra organizzazione del lavoro e utilizzo dell’orario contrattuale con l’obiettivo di collegarli sia alle opportunità di sviluppo aziendale ed occupazionale, anche in relazione ad esigenze per loro natura prevedibili nelle modalità, ma variabili nel tempo e programmabili con brevi preavvisi (es. discarica navi) sia all’opportunità di assicurare una flessibilità volta a garantire una conciliazione vita lavoro meglio rispondente alle esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di business

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

Le Parti confermano l’obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l’occupazione e le retribuzioni, salvaguardando i diritti dei lavoratori e ponendo particolare attenzione alle esigenze di conciliazione vita/lavoro dei neogenitori e dei care giver. In questo quadro il CCNL, tenendo conto delle specificità dei settori, ha il compito di definire le condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro.

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

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

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

Art. 19 - Lavoratori giornalieri

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 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 intese, sottoscritte dalle RSU, relative ad 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; nelle predette intese 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

Art. 20 bis - Attività logistica

Con riferimento alle attività di carico/scarico, movimentazione oleodotti e di supporto alle navi/piattaforme connesse all'esecuzione di progetti/commesse operative, le aziende hanno facoltà di adottare per il personale che fornisce prestazioni lavorative connesse a tali attività, la seguente regolamentazione economico-normativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Settore Aviazione

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

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

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

Art. 21 - Lavoratori addetti a lavori discontinui

Omissis

Art. 22 - Lavoratori addetti a lavori in turno

I lavori in turno presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

- A) Turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana.
- B) Turni con i quali viene assicurata un'attività continua per tutte le ore del giorno e/o della notte, ma con interruzione alla fine di ogni settimana.
- C) Turni con i quali viene assicurata un'attività per tutti i giorni della settimana, con esclusione però del turno notturno.

Ferma restando la possibilità per le parti di individuare e definire contrattualmente, in aggiunta ai tipi più sopra considerati, altri eventuali tipi di turno e la relativa disciplina, ogni altro tipo di organizzazione degli orari di lavoro diverso da quello di cui al primo comma del presente articolo viene considerato come lavoro non in turno, e pertanto ricade sotto la disciplina specifica dell'art. 28.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare lavori a turni e sono tenuti a prestare la loro opera nei turni prestabiliti per i lavori cui sono adibiti.

Con l'obiettivo di una corretta flessibilità delle modalità di conferimento della prestazione, le parti concordano che devono essere considerate insite nelle attività di lavoro in turno:

- la possibilità di essere chiamato in servizio durante il riposo nonché la possibilità di eventuali modifiche individuali e temporanee dell'orario di lavoro non preavvisabili, in quelle circostanze operative non fronteggiabili con i normali meccanismi di sostituzione;
- l'obbligo di attendere sul posto di lavoro il turnista subentrante, fermo restando l'impegno dell'azienda a provvedere nel più breve tempo possibile alla sostituzione.

D. Lgs. n. 66/2003

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 17, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003, si conviene che nelle fattispecie indicate nel presente articolo, per i lavoratori turnisti laddove vi siano situazioni d'emergenza, esigenze di natura ambientale, organizzative, impiantistiche e di cambio turno nonché per attività connesse alla ricerca e alla perforazione, caratterizzate da peculiarità di natura logistica e operativa, il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore, purché ai lavoratori siano accordati periodi di riposo compensativo a completamento o, in casi eccezionali in cui il completamento del riposo non sia possibile, altra protezione appropriata. A livello aziendale saranno realizzati accordi coerenti con la presente intesa, fatte salve le intese in materia già sottoscritte.

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

Per i lavoratori addetti ai lavori in turno con attività continua (h24 e h16), il "normale orario di lavoro annuo" è di 231 giorni (di 8 ore lavorative, al lordo delle ferie).

Per gli avio rifornitori che operano in turni continui ed avvicendati, l'orario normale annuo è pari a 1.852 ore al netto della discontinuità.

Per i lavoratori addetti ai turni di tipo B, Il numero delle giornate lavorative annue di 8 ore, al lordo delle ferie, viene fissato in 245,5.

Art. 26 – Uscita dal turno

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

- riorganizzazione/esigenze aziendali;
- 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 esclusivamente sulla media dei compensi percepiti per lavoro in turno in applicazione dell'art. 25 del presente CCNL nei 3 anni precedenti all'uscita dal 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
15 anni	25%
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 pensionistici.

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 pensionistici 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

Omissis

Art. 29 - Conto ore individuale

Omissis

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 aziendali per quelle località nelle quali la festività del Santo Patrono coincide 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". 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. Tali giornate dovranno essere fruite inderogabilmente entro l'anno di maturazione per i lavoratori giornalieri, mentre i turnisti potranno usufruirne entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

A partire dal 2025, nelle viglie delle festività del 24 e del 31 dicembre saranno riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi per i lavoratori giornalieri. Per i lavoratori non turnisti, le eventuali prestazioni richieste dall'azienda in tali giornate verranno compensate con il riconoscimento delle corrispondenti ore di lavoro straordinario feriale.

Per i lavoratori turnisti, quando vi sia prestazione per le intere giornate del 24 e 31 dicembre, otto 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 di cui alla lettera b) percepirà per ciascuna ora ordinaria lavorata, oltre alle maggiorazioni per turni festivi, anche la maggiorazione del 60%.

Art. 31 - Ferie

Di norma le ferie dovranno essere integralmente fruite 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.

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

- per anzianità fino a 10 anni: 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi;
- per anzianità oltre 10 anni: 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi.

A far data da gennaio 2026, per coloro che si troveranno [in qualsiasi mese dell'anno] ad aver soddisfatto entrambi i seguenti requisiti:

- Anzianità aziendale superiore ai 5 anni
- Azzeramento, entro il 31 marzo, di tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente

verrà anticipata contestualmente la maturazione pro quota del successivo scaglione previsto per una anzianità superiore ai 10 anni.

In caso di mancato azzeramento delle ferie al 31 marzo dell'anno di raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 5 anni, l'anticipazione della maturazione pro quota del successivo scaglione potrà essere riconosciuta al raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 6 anni (o 7/8/9 anni) sempre in caso di azzeramento al 31 marzo di tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente.

A partire da Gennaio 2028, fermo restando l'azzeramento delle ferie residue come sopra indicato, l'accesso al nuovo scaglione di ferie verrà anticipato ai 3 anni di anzianità aziendale.

Le aziende saranno impegnate a realizzare le condizioni per cui i lavoratori debbano essere in grado di fruire dello smaltimento delle ferie, anche attraverso apposita comunicazione relativa al numero di spettanze residue da programmare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cessione a titolo gratuito delle ferie

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

Le Parti convengono di promuovere a livello aziendale, con articolazione sui singoli siti, la presente regolamentazione, in attuazione della disposizione legislativa citata.

Il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie.

Possano fruire di tale istituto i dipendenti:

con figli minori che necessitano di cure costanti (di cui all'art. 24 D.Lgs. 151/2015)

con figli maggiorenni gravemente ammalati che necessitano di cure costanti

e che abbiano esaurito il periodo di comporta

Le ferie solidali possono essere attivate altresì dalle donne vittime di violenza, fermo restando il rispetto della privacy, per i genitori ed i familiari conviventi.

A titolo esemplificativo vengono individuate le seguenti patologie:

Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche

Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali

Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario

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

- Il dipendente, che necessita delle ferie solidali e che ne abbia i requisiti, presenta la richiesta scritta alla Direzione del Personale, anche per il tramite della RSU, presentando apposita documentazione rilasciata da idonea struttura sanitaria che certifichi la sussistenza di una delle patologie previste per un periodo massimo complessivo pari a 30 giorni lavorativi;
 - l'azienda informa il personale del sito interessato dell'esigenza espressa dal dipendente, garantendo il suo anonimato;
- i dipendenti, che aderiscono volontariamente alla richiesta, comunicano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere; ogni ricerca di ferie solidali si estingue il mese successivo a quello di avanzamento della richiesta;
- se i giorni di ferie o riposo offerti superino quelli richiesti dal dipendente, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti;
- se i giorni di ferie o riposo offerti siano inferiori a quelli richiesti e le richieste siano di più dipendenti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti;
- il dipendente può fruire delle ferie e giornate cedute, soltanto dopo la completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei riposi compensativi eventualmente maturati (C.O.I.);
- qualora vengano meno le condizioni per la fruizione delle ferie e giornate offerti, prima della fruizione totale o parziale, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
- Data la natura solidaristica del sistema, un giorno di ferie ceduto equivale a un giorno di ferie acquisito, indipendentemente dall'inquadramento contrattuale del lavoratore cedente o beneficiario. Non si applicano distinzioni di valore tra ferie cedute da quadri, impiegati o operai.

- Le ferie cedute dovranno essere utilizzate entro i successivi tre mesi dalla messa a disposizione o in alternativa entro le tempistiche individuate tramite la contrattazione di secondo livello.

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

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

Art. 32 - Retribuzione e modalità della sua erogazione

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

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

Costituiscono competenze aggiuntive, e quindi sono escluse dal conteggio della retribuzione globale mensile, le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze e condizioni.

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 confermano, 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 confermano la necessità di mantenere 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/giugno, 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 2025-2026, la verifica sarà effettuata nel giugno 2027 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2027:
 - 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 2027, nel caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista);
- 2) Nel Giugno 2028, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2025 – 2026 – 2027) 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.) validi per i trattamenti economici minimi del CCNL

LIV.	SCALA PARAM.	EDR 01.03.25	EDR 01.01.26
1	180,85	46,91	56,57
2	163,79	42,48	51,23
3	148,33	38,47	46,40
4	131,08	34,00	41,00
5	114,95	29,82	35,95
6	100,00	25,94	31,28

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 2025– 2027 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.

Nota a verbale

Le Parti hanno concordato che, considerato l’attuale andamento inflattivo e vista la necessità di effettuare ulteriori approfondimenti circa la destinazione finale della somma di 6 euro, sia opportuno posticipare al 30 giugno 2023 la data entro la quale definire le modalità di destinazione.

1. incremento dei minimi;

Le Parti, in considerazione di quanto stabilito dall’accordo del 31.07.2024, condividono di allocare i 134,00€ dello scostamento inflattivo 2022-2023 secondo le seguenti modalità:

- 100,00€ sui Minimi da gennaio 2025
- 34,00€ su EDR da marzo 2025

Relativamente al solo ricalcolo delle quote variabili legate alla retroattività dei 100,00€, le Parti concordano che per le difficoltà amministrative correlate le aziende avranno tempo fino al 31.12.2025 per la corresponsione di tali importi.

Gli adeguamenti, secondo le decorrenze indicate per il triennio di vigenza 2025-2027, saranno erogati con effetto dalla prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva sulla presente ipotesi di accordo:

- 30,00€ da dicembre 2025
- 20,00€ da gennaio 2026
- 7,00€ da gennaio 2026 sull’EDR
- 55,00€ da luglio 202665,00€ da luglio 2027

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

II

01.01.2025					01.12.2025	01.01.2026	01.07.2026	01.07.2027
Livello	C.R.E.A.	Par.	Minimi	C.R.E.A.	Minimi	Minimi	Minimi	Minimi
1	5	180,85	3527,35	453,26	3568,74	3596,33	3672,22	3761,90
	4			362,61				
	3			271,96				
	2			181,31				
	1			90,65				
2	4	163,79	3194,54	271,97	3232,03	3257,02	3325,75	3406,97

	3			203,98				
	2			135,98				
	1			67,99				
3	4	148,33	2893,05	243,72	2927,00	2949,63	3011,87	3085,42
	3			182,79				
	2			121,86				
	1			60,93				
4	4	131,08	2556,61	213,57	2586,61	2606,61	2661,61	2726,61
	3			160,18				
	2			106,79				
	1			53,39				
5	4	114,95	2242,00	181,33	2268,31	2285,85	2334,08	2391,09
	3			136				
	2			90,66				
	1			45,33				
	0			0				
6	0	100	1950,43	0	1973,32	1988,57	2030,53	2080,12

valore punto al quale viene rinnovato il presente CCNL è di 29,54 e prevede una rivalutazione di nel periodo di vigenza contrattuale.

Per il settore ingegneria e costruzioni, limitatamente ai primi 3 anni, l'ammontare del minimo di categoria e del livello di C.R.E.A. per i lavoratori assunti nelle categorie 6, 5, 4, sarà pari all'85,5% dei valori previsti. Data la natura dell'attività e le caratteristiche professionali dei lavoratori ai quali può essere applicata tale previsione, si esclude la possibilità della applicabilità di questa regolamentazione eccezionale al contratto di apprendistato.

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

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

A partire da gennaio 2027, tale indennità sarà elevata a 200,00 euro.

Art. 36 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Le aziende corrisponderanno a tutti i lavoratori nel mese di dicembre una tredicesima mensilità e nel mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla sola retribuzione globale mensile, così come definita nell'art. 32, percepita da ciascun lavoratore alle rispettive date di maturazione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni verranno considerate a questi effetti come un dodicesimo. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Le modalità di calcolo delle mensilità, comprese le modalità di accumulo e pagamento, fatte salve eventuali prassi aziendali consolidate, saranno definite come di seguito:

La tredicesima mensilità si intenderà riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre;
la quattordicesima mensilità si intenderà riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 37 – Premio di produttività/Premio di partecipazione

Omissis

Art. 38 - Indennità di trasporto

Omissis

Art. 39 - Indennità di reperibilità

La reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione lavorativa che presuppone modalità organizzate e non rientra nell'orario di lavoro.

Al lavoratore al quale l'azienda richieda di essere reperibile, per eventuali prestazioni oltre il normale orario di lavoro, spetterà un compenso da concordarsi tramite accordo aziendale e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità. L'obbligo di reperibilità dovrà risultare per iscritto.

Il compenso suddetto non fa parte a nessun effetto della retribuzione.

Ove il lavoratore sia chiamato ad intervenire durante la reperibilità, il riposo giornaliero potrà essere fruito anche in modo frazionato. Se, a causa degli interventi effettuati, il riposo risulti inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore fruirà di periodi di riposo compensativo, collocati concordemente con l'azienda, fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero.

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

Qualora le peculiari condizioni logistiche e di turnazione in cui si svolgono le attività di ricerca e perforazione petrolifera lo richiedano, si determineranno in sede aziendale particolari indennità, anche al fine di garantire continuità operativa e tecnico-produttiva, nonché integrità degli asset di riferimento.

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 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 nei limiti convenuti attraverso opportuni accordi aziendali.

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

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

Al lavoratore in trasferta l'azienda corrisponde:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per il personale che va in trasferta trova applicazione l'articolazione dell'orario di lavoro (anche su turni) applicato al personale addetto stabilmente al sito di destinazione.

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

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

Il trattamento particolare onnicomprensivo, anche collettivo, per particolari gruppi di lavoratori o attività specifiche, che non fa parte ad alcun effetto della retribuzione, per le trasferte di particolare natura o durata, incluse le missioni all'estero che comportino significativi disagi per i lavoratori, è demandato a livello aziendale. In questi casi ovviamente non si darà luogo ai trattamenti previsti dal presente articolo.

Si intendono comunque salvaguardati eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Art. 42 bis - Mobilità internazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti, considerata la particolare complessità del tema e le recenti evoluzioni organizzative, concordano di istituire una commissione bilaterale con l'obiettivo di approfondire le modalità di coinvolgimento sindacale per i lavoratori con contratto estero. La commissione analizzerà le specificità legate a tale categoria di lavoratori, con particolare attenzione alla tutela dei diritti sindacali, alle forme di rappresentanza e alle modalità di comunicazione e accesso alle informazioni sindacali, al fine di individuare soluzioni condivise che garantiscano un'adeguata tutela e valorizzazione del loro ruolo nel contesto internazionale.

Art. 43 - Altri trattamenti

Mensa

Si precisa che quanto previsto dall'Allegato 1 - parte prima - del CCNL Energia Eni 29 novembre 1994 -Mensa - deve considerarsi confermato nella sua interezza quale accordo aziendale. In allegato al presente CCNL si riporta l'accordo sopra indicato.

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

Omissis

Chiamata fuori orario

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

Nota a verbale sul calcolo delle indennità:

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

Edr ex art. 36 CCNL 22 gennaio 2013

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nei casi di patologie oncologiche e degenerative, ai fini del presente articolo, i relativi periodi di assenza per malattia non sono computati ai fini del periodo di comporta, garantendo così al lavoratore la conservazione del posto di lavoro oltre i limiti temporali previsti.

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

Omissis

Art. 48 - Congedo matrimoniale o per unione civile

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

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

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

Qualora per necessità esclusivamente aziendali non sia possibile fruire del congedo in occasione del matrimonio o unione civile riconosciuta dalla legge, il periodo di congedo potrà essere fruito non oltre tre mesi dalla data in cui si è celebrato l'evento.

Analogamente l'azienda potrà considerare situazioni di miglior favore in caso di giustificate necessità del lavoratore.

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

Art. 49 - Permessi e aspettativa

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

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

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

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

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

Per quanto concerne i lavoratori disabili nonché i lavoratori con familiari disabili a carico si richiamano le disposizioni dell'art. 33 della legge n. 104/92.

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

Per i lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte al registro di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 117/2017 e che intendano svolgere attività di volontariato presso tali Enti hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Le parti individueranno attraverso la contrattazione di secondo livello misure volte alla valorizzazione del volontariato d'impresa.

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

Parte V**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 50 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Omissis

Art. 51 - Trattamento di fine rapporto

Omissis

Parte VI**DISCIPLINARE E CONTROVERSIE****Art. 52 - Regolamento interno**

Omissis

Art. 53 – 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 comminate 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;
- rifiuti di fruire dei corsi di cd. formazione obbligatoria previsti per legge disposti dall'Azienda, partecipando e completandoli in orario di lavoro nei termini temporali indicati;
- 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, security;
- violazione di procedure sulla sicurezza informatica con conseguente messa a rischio della sicurezza dei sistemi aziendali;
- 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 comminato, 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 implicino 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 e/o stato di alterazione causato da alcool e/o sostanze stupefacenti in violazione delle procedure e politiche aziendali, secondo quanto stabilito dai protocolli aziendali condivisi con le organizzazioni sindacali;
- 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, distacco, trasferimento o di qualsiasi altro documento di rendicontazione di spese per le quali è previsto il rimborso;
- violazione intenzionale delle regole procedurali o di comportamento previste dal modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e/o condotte illegittime idonee a cagionare una responsabilità amministrativa della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- violazione di regole procedurali o di comportamento idonee a determinare, nocumento materiale e/o economico all'azienda;
- violazione del codice etico aziendale. È in facoltà dell'azienda disporre la sospensione cautelare del lavoratore fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione cautelare. L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Procedura per i provvedimenti disciplinari

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

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

3. Nel caso in cui sia chiesta nei termini previsti l'audizione orale e questa venga resa oltre il termine di dieci giorni dalla ricezione della contestazione, l'azienda potrà emanare il provvedimento entro i dieci giorni successivi alla data dell'audizione stessa.

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

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

Art. 54 - Contestazioni sulla retribuzione

Omissis

Parte VII**DISPOSIZIONI PARTICOLARI****Art. 55 - Quadri**

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

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

La figura del quadro riveste un ruolo strategico nell'organizzazione aziendale, in considerazione delle responsabilità attribuite e della complessità delle sfide poste dai continui cambiamenti legati alla transizione energetica e digitale. In un contesto in evoluzione, caratterizzato dall'innovazione tecnologica e dalla trasformazione dei processi produttivi, il contributo dei quadri si configura come essenziale per garantire l'adattabilità e la competitività delle imprese. Pertanto, le aziende riconoscono l'importanza di valorizzare tale figura, promuovendo percorsi di sviluppo professionale e strumenti adeguati a supportarne il ruolo e la sua evoluzione.

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

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

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

Art. 56 - Assistenza legale

Omissis

Art. 57 - Facilitazioni per i lavoratori studenti

Omissis

Art. 58 - Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare ed ampliare la propria preparazione in relazione all'attività aziendale svolta, tanto in termini professionali che di sviluppo di soft skills, intendono iscriversi e frequentare corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, superiore e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, , hanno diritto di chiedere permessi retribuiti fino ad un massimo di 150 ore triennali pro-capite e nei limiti di un monte ore triennale complessivo messo a disposizione di tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il suddetto monte ore complessivo sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti in forza nell'unità produttiva a tale data. Le 150 ore pro-capite per il triennio potranno essere usufruite anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro per frequentare i suddetti corsi non dovranno superare il 2% del personale in forza nell'unità produttiva. Dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva. Il lavoratore che richieda di assentarsi dal lavoro ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, che dovrà comportare la frequenza ad un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tali fini il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno definite a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. In ogni caso l'interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti riconosciuti.

Art. 59 - Genitorialità

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

A livello aziendale, verrà favorita la sottoscrizione di accordi che prevedano condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di congedi parentali. Tali accordi potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'ampliamento dei periodi di congedo, il miglioramento del trattamento economico riconosciuto durante l'assenza o l'introduzione di ulteriori misure di conciliazione tra vita professionale e familiare. Le Parti riconoscono l'importanza di favorire politiche aziendali che garantiscano una tutela rafforzata per i genitori, in un'ottica di sostegno alla genitorialità e di valorizzazione del benessere lavorativo.

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

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

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

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

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

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

Art. 60 - Tutela categorie dello svantaggio sociale

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda e per un miglior inserimento e utilizzo nel contesto aziendale, le aziende favoriranno la collocazione mirata degli invalidi e dei disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alle utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali con il supporto tecnico della struttura pubblica competente. L'attuazione degli eventuali progetti e gli effetti per i lavoratori interessati saranno oggetto di confronto a livello aziendale.

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, le aziende adottano accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione NU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 18/2009, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Art. 61 – Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabili ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro e l'azienda si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere in coerenza con quanto previsto dalla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n. 190 del 21.6.2019 e della Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

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

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

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

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

A livello aziendale, verranno definite politiche e attività, anche formative, di prevenzione da ogni forma di abuso psicofisico,

verbale, digitale nei luoghi di lavoro che dovranno coinvolgere tutti i livelli della popolazione aziendale.

Art. 62 – Collegio di conciliazione

Omissis

Art. 63 – Cessione e trasformazione dell'azienda

Omissis

Art. 64 – Distribuzione del contratto e contributo per il rinnovo contrattuale

Omissis

Parte VIII**DISPOSIZIONI FINALI****Art. 65 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal 01/01/2025 ed avrà vigore fino al 31/12/2027.

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

Parte IX**ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA****Premessa**

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

- la possibilità per tutti i lavoratori di iscriversi, secondo le modalità definite dallo Statuto e dal Regolamento;
- la scelta da parte degli aderenti tra quattro opzioni differenziate per prestazioni e per onere economico, che realizzano l'obiettivo della massima estensione delle coperture contro il rischio per malattia in coerenza con le logiche mutualistiche ispiratrici del Fondo;
- il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per la copertura medico-sanitaria al momento del pensionamento secondo le condizioni previste dal regolamento del fondo;
- la copertura automatica per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'iscrizione al Fondo, per il rischio di morte da malattia non professionale e, dal 1 gennaio 2020, per il rischio di invalidità permanente da malattia non professionale (quest'ultima certificata dagli enti competenti) che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con copertura dell'onere relativo esclusivamente a carico aziendale. La stessa copertura dovrà tenere conto della presenza dei familiari e/o minori non autosufficienti a carico. Tale nuova copertura supera quella prevista nell'accordo 27 aprile 2009.

Linee di finanziamento

Le Parti convengono di rivedere il sistema di contribuzione aziendale destinato all'assistenza sanitaria integrativa di settore distinguendo tra le seguenti due linee di finanziamento.

La prima linea, destinata alla mutualità generale, comporta:

- 50,00 euro anno per ciascun dipendente finalizzati a finanziare l'acquisto della copertura assicurativa come definita in premessa;
- 18,00 euro anno per ciascun dipendente destinati alla gestione generale del FASIE;

La seconda linea riguarda i dipendenti che si iscrivono al FASIE e prevede:

- 158,30* euro anno per ciascun dipendente mirati a incentivare la scelta dei lavoratori per la copertura contro i rischi medico-sanitari attraverso l'iscrizione al FASIE;
- 25,00 euro anno destinato alle finalità solidaristiche del fondo FASIE esclusivamente rivolte al settore Energia e Petrolio;

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

*decorrenza Gennaio 2026

Rischio morte e invalidità permanente

Le Parti stipulanti confermano la gestione del rischio morte e dell'invalidità permanente come definita in premessa nell'ambito del welfare contrattuale. La gestione di tali istituti avverrà mediante una polizza assicurativa che garantirà ai dipendenti, comunque una sola volta, la copertura in caso di morte o di invalidità permanente.

La copertura di tali istituti avverrà attraverso la corresponsione, in caso di morte, di un capitale ai soggetti indicati dal dipendente, secondo le modalità comunicate a livello aziendale o, in loro assenza, agli eredi individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile e, nel caso di invalidità permanente, ai beneficiari.

L'importo del massimale garantito sarà quello più elevato risultante dalla comparazione tra le offerte ricevute da primarie compagnie assicurative operanti nel mercato considerando il finanziamento contrattualmente previsto e i dati anagrafici relativi alla platea degli assicurati suddivisi per sesso e classi d'età. Tali risultanze dovranno essere condivise con Confindustria Energia.

Confindustria Energia e FASIE concorderanno un accordo quadro con la compagnia assicurativa che avrà presentato le migliori condizioni. Tale accordo quadro stipulata anche da Confindustria Energia, consentirà di estendere le coperture assicurative per il rischio morte e per le invalidità permanenti come definite in premessa, nei confronti di tutti i lavoratori anche non iscritti al

FASIE.

Sulla base di quanto definito nell'accordo quadro concordato a livello nazionale, le aziende che applicano il CCNL Energia e Petrolio devono procedere alla stipula della polizza assicurativa con la compagnia individuata, alle medesime condizioni, garantendo la copertura per tutti i propri dipendenti. Sarà cura delle aziende provvedere al versamento del contributo alla compagnia assicurativa prescelta.

La gestione della contribuzione per la premorienza e per l'invalidità permanente come definite in premessa resterà distinta dalle altre linee di contribuzione riguardanti la copertura contro i rischi medico sanitari e le attività con finalità solidaristiche.

Il campo di applicazione del FASIE riguarda i dipendenti delle aziende alle quali si applica il CCNL Energia e Petrolio e delle Associazioni di categoria, ad eccezione di quelle realtà in cui siano in vigore condizioni di miglior favore, per le quali è esclusa ogni sovrapposizione tra la contrattazione nazionale e quella aziendale in materia di coperture delle spese medico-sanitarie.

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

La presente regolamentazione per la copertura dei rischi per morte e per invalidità permanente come definite in premessa decorrerà dal 1 luglio 2020. Pertanto, per il 2019, la contribuzione relativa a tali istituti seguirà la regolamentazione del CCNL 25.01.2017.

Nota a verbale

Relativamente alla copertura assicurativa per il rischio morte e invalidità permanente, le Parti si danno atto che anche nel 2025 è stata rinnovata con assegnazione a primaria società assicurativa.

A far data da gennaio 2026 tale copertura assicurativa sarà reintegrata nelle prestazioni fornite dal FASIE, a parità di condizioni per aziende e lavoratori.

Parte X

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Omissis