



ITALIANA ENERGIA E SERVIZI S.p.A.

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2008 – 2011

In data 1° settembre 2008, in Mantova

TRA

DIREZIONE AZIENDALE DI IES ITALIANA ENERGIA E SERVIZI S.P.A. rappresentata dal Sig.: Fabrizio Canuti assistito dalla Sig.^{ra} Federica Facchini

E

LE RSU DELLE SEDI DI MANTOVA E MARGHERA rappresentate dai Sigg.: Azelio Bacchetta, Roberto Bocchi, Andrea Dall'Era, Mario Daveti, Flavio Frignani, Stefano Lodi Rizzini, Fabrizio Longhi, Francesco Nizzoli, Giorgio Persi, Massimo Scarpa, Paolo Spadafora, INFORMATE LE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI COMPETENTI: FILCEA - CGIL, FEMCA - CISL, UILCER - UIL E UGL, rappresentate dai Sigg.: Marco Venturini, Adolfo Feudatari, Paolo Tasselli, Claudio Franzoi e Cesare Polischi.

Nel quadro delle vigenti normative nazionali e contrattuali, è stato stipulato il presente Accordo Integrativo Aziendale, valido per tutto il personale aziendale fino al 31.12. 2011

PREMESSA

Nel rispetto delle indicazioni del Protocollo Interconfederale del luglio 1993 e del CCNL di categoria del 30 marzo 2006, nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione espressamente demandate dal CCNL, le parti danno conferma del ruolo della contrattazione integrativa aziendale, sia per i molteplici aspetti legati al puntuale adempimento della normativa contrattuale nelle diverse unità aziendali, che per l'analisi e l'individuazione di soluzioni aziendali concordate nell'ambito degli indirizzi tracciati dal contratto.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Fatto salvo quanto espresso in premessa, le parti convengono nell'intento di proseguire con il sistema di Relazioni Industriali di tipo partecipativo che ha caratterizzato lo stile dei rapporti interni di IES, garantendone la crescita e la posizione nel mercato.

Il particolare momento di cambiamento che l'azienda sta attraversando in ordine all'acquisizione da parte del Gruppo MOL pone IES di fronte ad una nuova sfida evolutiva in uno scenario internazionale.

La parti ritengono che il buon stile di relazioni che, da sempre ha contraddistinto la realtà di IES, potrà essere un utile supporto al processo di integrazione che l'azienda si sta accingendo ad affrontare.

IES - ITALIANA ENERGIA E SERVIZI SpA

Cap. Soc. Euro 25.000.000 i.v.
Reg. Trib. Genova n. 1479/88/01
C.C.I.A.A. Genova n. 3156/95
Cod. Fisc. 00685490377 - Part. IVA 03123470100

Sede Legale:

Via di Sottoripa, 1/A
V° Piano Int. 70
16124 GENOVA
Tel. 010.275041
Telefax
010.2758021 (Direz.)
010.2478168
(Uff. Amministrativi)
Telex 270030 IES GE I

Raffineria:

Strada Cipata, 79
(Loc. Frassinò)
46100 MANTOVA
Tel. 0376.3781
Fax 0376.378394

Direzione Commerciale:

Via S. Vittore, 34
20123 MILANO
Tel. 02.4390131
Fax 02.48008058
MANTOVA
Strada Cipata, 118
Tel. 0376.3781
Fax 0376.378239

Deposito Nazionale:

Strada Cipata, 116/A
(Loc. Frassinò)
46100 MANTOVA
Tel. 0376.3781
Telefax 0376.378237

Deposito Costiero:

Via Banchina dell'Azoto, 21
(Porto Marghera)
30175 VENEZIA MESTRE
Tel. e Fax 041.5381220
Tel. Pont. Nord. 041.5381316



2. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, costituiscono da sempre un impegno inderogabile e uno degli obiettivi primari della società, così come si evince dal documento di Politica di Prevenzione degli Incidenti Rilevanti e dal Sistema di Gestione per la Sicurezza, promossi ed attuati dal vertice aziendale.

In relazione al mutato assetto societario, nell'ottica di una necessaria integrazione tra la società IES e il gruppo MOL in ambito HSE, le parti ribadiscono la volontà, alla luce del D.Lgs. 626/94, del D. Lgs. 334/99, del D. Lgs. 81/2008, e delle indicazioni contenute nel vigente CCNL, di affrontare le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza sulla base di relazioni di tipo partecipativo volte alla diffusione di una cultura della prevenzione del rischio e allo sviluppo sostenibile.

Nello spirito di cui sopra, le parti concordano sulla valenza positiva ed inderogabile delle attività di informazione e formazione in materia di ambiente, salute e sicurezza rivolte a tutto il personale dipendente e di ditte terze.

2.1 PRIMO SOCCORSO

L'Azienda già garantisce un adeguato sistema interno di Primo Soccorso con personale qualificato e idonee attrezzature, si impegna inoltre, con il sostegno e l'accordo della RSU, a promuovere ed individuare una Squadra di Primo Soccorso che operi in turno, attingendo le risorse umane dall'attuale struttura.

3. FORMAZIONE

Le parti concordano sull'insostituibilità dello strumento formativo quale fattore di adeguamento delle competenze professionali alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative e di valorizzazione delle potenzialità dei lavoratori. L'azienda, anche al fine di accrescere una comune cultura d'impresa, mirerà a percorrere processi di apprendimento che portino al consolidarsi di conoscenze condivise. Con tale obiettivo, i percorsi formativi interesseranno in modo quanto più capillare tutti i livelli di responsabilità, con particolare attenzione ai nuovi assunti e ai percorsi professionali individuati.

In tale ottica, RSU e RLSA saranno consultati in occasione della programmazione del Piano di Formazione Annuale e mantenuti informati attraverso consuntivazioni annuali. Particolare attenzione verrà rivolta alla formazione continua in materia di sicurezza, in quanto presupposto ad una efficace cultura della prevenzione.

4. INDENNITA' AZIENDALI

Il presente integrativo riconosce e mantiene quanto concordato nei precedenti accordi aziendali volti all'armonizzazione del CCNL 14 marzo 2002 poi rinnovato con il CCNL 30 marzo 2006 per il personale turnista dell'area contrattuale "Ex Petrolio ed Energia".

Tali accordi sono allegati al presente integrativo e ne costituiscono parte integrante.



[Allegato 1] con la RSU di Mantova e 22/07/02 con la RSU di Marghera [Allegato 2].
Nei citati accordi sono state integrate le disposizioni contrattuali apportando condizioni di miglior favore per le seguenti tipologie di personale.

Sede di Mantova:

- personale turnista in turni continui ed avvicendati di tipo A (24h x 7 gg.);
- personale in forza al Laboratorio Chimico;
- personale in forza al Deposito Libero,
- personale in forza al Deposito S. A.;
- personale inquadrato in categoria 2°;
- personale turnista che presta servizio in orario giornaliero;
- calendarizzazione delle domeniche per il personale turnista;

Sede di Marghera:

- personale turnista in turni continui ed avvicendati di tipo A (24h x 7 gg.);
- personale turnista con mansione di Pompiere Ausiliario;
- personale turnista che presta servizio in orario giornaliero;
- personale amministrativo che effettua presenze particolari;

4. 1 INDENNITA' DI CHIAMATA PER PERSONALE TURNISTA

Le parti convengono di adeguare la voce "Indennità di Chiamata" per il personale turnista a € 40,00 Tale indennità verrà riconosciuta ogni qual volta il lavoratore venga chiamato al servizio fuori dal proprio schema di turnazione con un preavviso inferiore alle 48 ore. Nei casi in cui venga predisposto un programma di sostituzione, l'indennità di chiamata viene sospesa dalla data di comunicazione del programma, in quanto le sostituzioni rientreranno nella voce "variazione di orario".

Protrazioni del normale orario di lavoro non generano chiamata. Lo straordinario generato dalla chiamata in servizio per sostituzione, verrà riconosciuto nella misura della sola maggiorazione, la restante parte sarà accantonata nel "Conto Ore Individuale", sulla base della scelta di ogni singolo dipendente.

4.1.1 REGOLAMENTAZIONE DEL PERSONALE TURNISTA ADIBITO ALLE SOSTITUZIONI

Il personale adibito alla posizione di addetto alle sostituzioni è da considerarsi turnista a tutti gli effetti e dovrà osservare le seguenti regole:

- quando non chiamato a coprire un normale turno potrà essere assegnato a ricoprire una posizione in turno, semiturno o giornaliero a discrezione del Capo Reparto, in considerazione delle esigenze del momento;
- quando presente di giornata osserverà l'orario giornaliero di lavoro, 08.00 - 12.30; 13.15 - 16.45, dal lunedì al venerdì di ogni settimana, e consumerà il pasto in mensa, tra le 12.30 e le 13.15. Se necessiterà la presenza presso il reparto, l'orario svolto sarà 8.00 - 16.00, e il pasto sarà consumato presso la sala mensa del personale turnista;



- quando presente di giornata si presenterà al Capo Reparto che provvederà, al fine di un razionale utilizzo delle forze lavoro disponibili, ad attribuire le mansioni secondo le necessità operative o di formazione;
- per il calcolo delle giornate mensili si farà riferimento alla squadra numero 1 per l'addetto alle sostituzioni e la squadra 9 per l'addetto alla copertura di mezzo turno. Fermo restando il principio che l'addetto alle sostituzioni deve prestare orari di lavoro che non generino straordinario, se alla fine del mese emergesse il caso di giornate lavorate in più rispetto allo schema della squadra di appartenenza, le stesse verranno conteggiate come giornate disponibili e recuperate entro il mese successivo;
- per la calendarizzazione delle domeniche per il personale turnista, viene individuata la "domenica", (dalla 38° fino al raggiungimento della 52° domenica), nel riposo dopo il secondo pomeriggio di ogni inizio mese.
Tale disposizione sostituisce e annulla quanto contenuto al punto 7) del verbale di accordo del 18.07.2002 [Allegato 1. pag. 2]
- in caso di malattia, per il calcolo delle giornate lavorabili mensilmente, si farà riferimento alla squadra numero 1.
- può verificarsi che l'addetto alle sostituzioni si trovi, in virtù dell'utilizzo delle sue prestazioni, in situazione "debitoria" verso l'azienda di alcune giornate. Il suo "debito" di giornate verrà azzerato se l'interessato non potrà restituirle entro l'anno per cause di malattia o di servizio.

L'applicazione di tale norma sarà subordinata ad una comunicazione scritta da parte del Capo Reparto all'Ufficio Personale.

4.2 INDENNITA' DI CHIAMATA PER PERSONALE GIORNALIERO

Le parti convengono di adeguare la voce "Indennità di Chiamata" per il personale giornaliero a € 45,00

Tale indennità verrà riconosciuta nei seguenti casi:

- ogni qual volta il lavoratore venga chiamato al servizio per casi di emergenza al di fuori del proprio normale orario di lavoro;
- ogni qual volta il lavoratore venga chiamato al servizio per prestazioni da effettuarsi in Sabato, Domenica o festivi, se avvisati dopo la fine del penultimo giorno lavorativo;
- ogni qual volta il lavoratore venga chiamato al servizio quando stia godendo di un periodo di ferie

In caso di chiamata in orario notturno:

- per prestazioni fino a quattro ore, le stesse verranno recuperate con un riposo compensativo nella mattinata successiva.
- per prestazioni superiori a quattro ore, verrà attuato un riposo compensativo per tutta la giornata successiva.

4.3 INDENNITA' DI VIAGGIO PER CHIAMATA

A tutti i lavoratori chiamati in servizio al di fuori del normale orario di lavoro, cui spetta l'indennità di chiamata, verrà riconosciuto un rimborso spese determinato dalla seguente formula:

DORU/gs/Integrativo Aziendale 2008.doc



**0.020 % X CILINDRATA AUTO* X PREZZO CARBURANTE POMPA IES X
(DISTANZA X 2)**

* cilindrata max.: auto benzina: 1.600; auto diesel : 1.900

Il dipendente sarà tenuto a presentare il modello di comunicazione interna " chiamate in servizio" all'ufficio del Personale, compilato in ogni sua parte, sottoscritto e autorizzato dal Capo Reparto e Capo Servizio.

4.4 INDENNITA' DI TRASFERTA PER PERSONALE NON QUADRO

La voce "indennità di trasferta" è normata dall'Art. 43 del CCNL 14 marzo 2002, prevede identico trattamento per il personale quadro e non quadro, mentre ne è esclusa l'applicazione al personale commerciale.

Per quanto riguarda il personale non quadro in trasferta per missione di servizio, le parti convengono di colmare la prestazione lavorativa o di viaggio prestata dal lavoratore tra il termine del normale orario di lavoro e le dodici ore previste dal CCNL, con il riconoscimento degli straordinari spettanti, come regolato dall'art. 28. del CCNL, in variazione al precedente integrativo.

Missioni di servizio per formazione presso strutture esterne all'azienda, sono da considerarsi trasferte solo per quanto riguarda la gestione dell'assenza dal posto di lavoro, ma non danno diritto ad alcuna indennità di trasferta.

4.5 INDENNITA' DI REPERIBILITA' AL PERSONALE STRUMENTISTA PER ASSISTENZA AVVIAMENTO IMPIANTI

Viene garantita l'assistenza all'avviamento impianti da parte del personale strumentista con personale in turno avvicendato sulle 8 ore , fino alla copertura delle 24 ore. Le parti convengono di riconoscere una quota di indennità pari a € 54,00 pro capite, per ogni turno ricoperto, in base ad un programma preventivamente definito dal Capo Reparto.

4.6 INDENNITA' POMPIERE AUSILIARIO

Per il personale della sede di Marghera con mansione di Pompiere Ausiliario (Responsabile Squadra di Emergenza e Operatore Squadra di Emergenza - Rif. PEI Deposito Costiero aggiornam. Ottobre 2003) si recepisce l'accordo del 22.07.2002 di cui al paragrafo 8.

Per il personale della sede di Mantova che appartiene alla Squadra di Pronto Intervento (Rif. PEI Raffineria e Depositi aggiornam. Novembre 2001), l'indennità resta invariata.

L'adeguamento all'indice ISTAT per l'anno in corso è pari a € 0,31275 a fronte di ogni ora di lavoro prestata. Tale cifra sarà rivalutata all'inizio di ogni anno.

Al personale abilitato alla guida degli automezzi antincendio verranno rimborsate, a fronte della presentazione delle ricevute e della compilazione dell'apposito modulo, le spese sostenute per il conseguimento e il rinnovo della patente di guida.



5. PREMIO DI PARTECIPAZIONE VARIABILE

5.1 PREMESSA

In considerazione delle applicazioni della formula negli anni precedenti, del riconoscimento di una veridicità nell'interpretazione dei risultati economici e della partecipazione dei lavoratori, si è convenuto di mantenerne invariata la struttura e la filosofia di base, applicando un aumento del livello di variabilità per consentire una più puntuale interpretazione dei risultati del business.

5.2 FORMULA E PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Il PPV ha validità quadriennale 2008 – 2011, è caratterizzato da variabilità e calcolato in funzione dei risultati di Produttività e Redditività Aziendali.

$$PPV = Pr + Re$$

Dove la Produttività è la sommatoria di singoli parametri di riferimento e la Redditività è data dal calcolo di un fattore denominato K.

La filosofia che è alla base della scelta dei parametri di riferimento ha perseguito obiettivi che siano al tempo stesso significativi, raggiungibili, misurabili e mira ad interpretare l'apporto che ogni singolo lavoratore dà alla costituzione del risultato economico aziendale.

Ai singoli parametri di Pr, F e Re, viene assegnato un Peso. La proporzione tra gli elementi di Pr e di Re è di 90 a 5. Si consolida il parametro di peso 5 relativo alla formazione, in quanto espressione dell'impegno del personale verso la propria qualificazione professionale con particolare riferimento agli obblighi formativi in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente imposti dalle normative.

Da ciò ne deriva:

$$PPV = Pr + F + Re$$

I parametri di riferimento sono così definiti:

Produttività - Pr:

- L = Lavoro (obiettivo collegato al miglioramento delle performance delle lavorazioni di greggio), peso 40
- C+P = Consumi e Perdite * (obiettivo collegato alla riduzione dei consumi di raffineria e di conseguenza delle perdite derivanti), peso 10;
- M = Movimentato (obiettivo collegato all'efficienza delle operazioni di movimentazione, caricazione e di conseguenza del prodotto venduto, e all'attività dell'oleodotto Marghera-Mantova), peso 40;

Formazione - F:

- F = Formazione (obiettivo collegato alla qualificazione professionale e agli aspetti formativi legati alla sicurezza, e alla prevenzione degli incidenti rilevanti), peso 5;

Redditività - Re:

- K = Redditività (obiettivo collegato al miglioramento delle performance economiche), peso 5



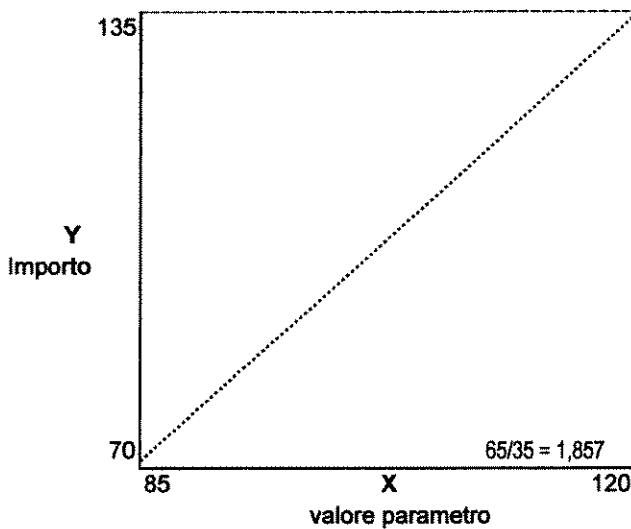
Applicati i dati economici al peso assegnato, si ottiene un parametro la cui somma determina la percentuale di erogazione del premio finale (X), da applicare ad una base fissa definita Importo Virtuale, secondo la formula:

$$Y = 70 + (65/35) * (X - 85)$$

Dove Y è l'importo percentuale da utilizzare per il calcolo del premio e ha un intervallo di oscillazione tra 70 e 135;

Dove X è la sommatoria dei parametri di Pr, F e Re, e ha una un intervallo di oscillazione tra 85 e 120.

FORMULA PER IL CALCOLO DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE VARIABILE 2008 - 2011



Valore Importo Y= min 70- max 135 (65)
 Valore Parametro X= min 85 - max 120 (35)

$$Y=70 + (65/35) * (X - 85)$$

PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER DETERMINARE X

PESO

Pr	L LAVORATO EFFETTIVO ANNO [grezzo lavorato\ medio giornaliero al topping, in ton /giorno]	40
	LAVORATO DI RIFERIMENTO [target calcolato sull'obiettivo di 2.200.000 ton/anno e 340 gg. di disponibilità]	
C+P	CONSUMI E PERDITE MEDIE IN 5 ANNI [media C+P con E.E.Enei su 5 anni]	10
	CONSUMI E PERDITE EFFETTIVE [anno di riferimento]	
M	MOVIMENTATO E POMPATO DA MA - ANNO RIFERIMENTO	40
	MOVIMENTATO E POMPATO DA MA - MEDIA DUE ANNI PRECEDENTI [- 8%, riferito al target]	
F	INDICATORE FORMAZ. AZ. = ORE ANNO formazione complessive aziendali	
	[complessivo ore formaz. anno / numero personale (non dirigente) al 31.12 anno di riferimento]	5
Re	INDICATORE FORMAZ. AZ. = ORE ANNO PRECEDENTE formazione complessiva aziendale	
	[complessivo ore formaz. anno / numero personale (non dirigente) al 31.12 anno precedente]	
K	PARAM. ECONOMICO ANNO DI RIFERIMENTO (delta tra valori e costi produzione e rapp. €/€)	5
	MEDIA PARAMETRO ECONOMICO DEI DUE ANNI PRECEDENTI	



5.3 IMPORTI BASE VIRTUALI PER IL QUADRIENNIO

I valori di riferimento per il quadriennio di vigenza del premio, definiti Importi Base Virtuali, vengono rivalutati annualmente del 3%, con parametri 100/211, come riportato in tabella. A tali importi base sarà applicato ogni anno il valore Y risultante dalla formula.

$$\text{PPV annuale} = \text{Importo Base} * Y$$

Rivalutazione Importi Base Virtuali al 3%

cat.	par.	BASE '08	Base 2009	Base 2010	Base 2011
6	100	1.215,49	1.251,95	1.289,51	1.328,20
5	1,27	1.543,67	1.589,98	1.637,68	1.686,81
4	1,47	1.786,77	1.840,37	1.895,58	1.952,45
3	1,64	1.993,40	2.053,20	2.114,80	2.178,24
2	1,82	2.212,18	2.278,55	2.346,90	2.417,31
1	2,11	2.564,68	2.641,62	2.720,87	2.802,50

5.4 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL FATTORE K DI REDDITIVITA'

Il fattore di redditività è determinato dal rapporto tra il parametro economico dell'anno di riferimento e la media del parametro economico del biennio precedente.

$$K = \frac{\text{Parametro Economico Anno di Riferimento}}{\text{Media del Parametro Economico del biennio precedente}}$$

Il parametro economico è rilevato dal bilancio aziendale alla voce: "Diff. Tra Valori e costi della produzione" al netto delle voci presenti al paragrafo B) dei "Costi della Produzione":

- "Ammortamenti e Svalutazioni"
- "Rivalutazione/Svalutazioni di magazzino"
- "Altri accantonamenti":

Ad esso vengono sommate le voci "Differenze Cambi Attive" e "Differenze Cambi Passive". La valorizzazione del fattore di redditività sarà comunque compresa tra 0,90 e 1,20.

In relazione alla decisione della Casa madre MOL di equiparare la data di chiusura del bilancio IES a quella delle società del gruppo, il bilancio chiuso alla data 31.12.2007 è costituito da mesi 6 (01.07.2007 - 31.12.2007) e non da mesi 12 come di norma.

A fronte di ciò è stato normalizzato il parametro economico di riferimento per l'anno 2007:

$$K = \frac{\text{Parametro Economico Anno riferimento} \\ \text{[mesi 6 del 2007 + metà dell'anno precedente]}}{\text{media del parametro economico del biennio precedente}}$$



5.5 CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio di Partecipazione Variabile si calcola sulla base dei dati di Produttività e Redditività riferiti al periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione. In caso di fermo impianti da cui derivino forme di rimborso assicurativo, verrà applicata una riduzione dei giorni di lavoro di riferimento (alla voce Lavorato di riferimento), pari ai periodi coperti da tale rimborso.

Parimenti, fermi di impianti derivanti da guasti all'oleodotto verranno decurtati dalla stessa voce.

A partire dall'anno 2009 il premio viene erogato in due momenti distinti: nel mese di Aprile, viene erogata una cifra in qualità di acconto, pari al 50% dell'importo base virtuale. Nel mese di Settembre a fronte dell'applicazione della formula, viene erogato il saldo spettante per l'anno di riferimento. Per quanto riguarda l'anno 2008 il premio viene erogato sulla base di quanto definito nell'integrativo precedente, (anticipo del 60% ad Aprile e saldo a Dicembre)

Il premio sarà considerato utile ai fini del calcolo per la determinazione del TFR.

Il premio verrà riconosciuto unicamente ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione che abbiano partecipato alla sua costituzione apportando il loro contributo lavorativo nell'anno a cui fa riferimento il premio.

Pertanto, entrerà nel computo degli aventi diritto il personale con almeno un anno di anzianità e qualora l'anno di riferimento non fosse completo, saranno riconosciuti tanti dodicesimi quanti i mesi di anzianità maturati.

Eccezione particolare farà il personale che, in corso d'anno, uscirà dal computo dei dipendenti per motivi pensionistici. Ad essi, saranno riconosciuti i dodicesimi dell'importo base virtuale maturati fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Il premio verrà erogato anche in caso di assenze dove la normativa ne preveda la retribuzione.

Per il personale a tempo parziale, il premio sarà proporzionato al relativo orario di lavoro.

6. ORGANIZZAZIONE DELLE MANUTENZIONI

Al fine di contribuire ad una ottimizzazione dell'organizzazione delle manutenzioni, le parti convengono sulla necessità di realizzare accordi specifici per ogni turnaround purché almeno con un mese di anticipo vengano concordate con l'RSU le necessità organizzative per garantire la presenza minima del personale per l'ottimizzazione dei lavori nonché eventuali lavori critici o situazioni di possibile emergenza.

Nel caso non venga trovato nessuno specifico accordo entro i tempi definiti, l'orario applicato durante la manutenzione non potrà superare le 49 ore settimanali per 5giorni e ½ .



7. SISTEMA DI REPERIBILITA' AZIENDALE

Le parti, si impegnano ad incontrarsi, nell'ambito di validità di tale integrativo, per valutare le migliori soluzioni da applicare all'attuale sistema di reperibilità aziendale.

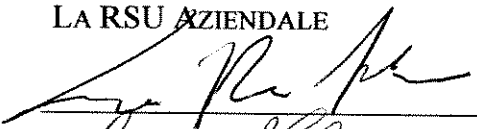
Nota a verbale

Costituiscono parte integrante del presente accordo integrativo i seguenti allegati:

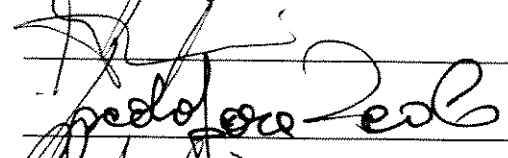
- Allegato 1. (Verbale di accordo del 18.07.02, modificato al punto 7, che norma e raggruppa le condizioni aziendali di miglior favore riferite al personale turnista della sede di Mantova);
- Allegato 2. (Verbale di accordo del 22.07.2002, che norma e raggruppa le condizioni aziendali di miglior favore riferite al personale turnista della sede di Marghera);
- Allegato 3. (*Linee guida per una corretta programmazione di manutenzione, finalizzata alla corretta pianificazione delle risorse umane necessarie al raggiungimento degli obiettivi, documento discusso e siglato in data 31.07.2008*)

Mantova 01.09.2008

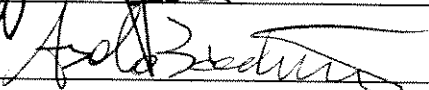
LA RSU AZIENDALE



Luigi Folero




Stefano Zed



Aldo Zed

LA DIREZIONE





Direzione. Orga. e Risorse Umane

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 luglio 2002 si sono incontrati la Direzione Aziendale e la RSU per definire l'applicazione della nuova normativa contrattuale, in vigore dal 01.07.2002, riguardante il personale turnista.

Erano presenti per la Direzione i Sigg. F. Canuti, R. Patuzzo e F. Facchini, per la RSU i Sigg. A. Pizzati, A. Bacchetta, P. Spadafora, L. Zaldini, R. Negrini e S. Lodi Rizzini.

Dopo un'accurata analisi della normativa in essere riguardante il personale turnista, perfezionata con incontri congiunti di tipo prettamente tecnico, le parti hanno convenuto di integrare l'applicazione del nuovo CCNL regolamentando le condizioni aziendali fino ad oggi in vigore, nel seguente modo:

1. Norma transitoria per personale turnista nelle aziende dell'area contrattuale ex Petrolio Privato.

- applicazione puntuale del CCNL prevista per il personale operante in turni continui ed avvicendati di tipo A (24h x 7gg.) in servizio alla data del 30.06.2002. Riconoscimento di un importo a titolo di Assegno ad Personam non assorbibile;

2. Personale in forza al Laboratorio Chimico

- applicazione puntuale del CCNL prevista per il personale operante in turni di tipo C (16h x 7 gg.);
- mantenimento dell'attuale Indennità Aziendale di Reperibilità;

3. Personale in forza al Deposito Libero

- applicazione puntuale del CCNL prevista per il personale giornaliero;
- riconoscimento di un importo a titolo di Assegno ad Personam non assorbibile, equivalente all'indennità di turno del 6,5% percepita a fronte di una integrazione dell'indennità del 4,5% prevista dal vecchio contratto.

4. Personale in forza al Deposito S.A.

- applicazione puntuale del CCNL prevista per il personale giornaliero;
- riconoscimento di un importo a titolo di Assegno ad Personam assorbibile, equivalente all'indennità di turno del 2% percepita a fronte di accordo aziendale.

IES - ITALIANA ENERGIA E SERVIZI SpA

Cap. Soc. Euro 20.000.000 I.v.
Reg. Trib. Genova n. 52114/70488/440
C.C.I.A.A. Genova n. 319875
Cod. Fisc. 00685490377 - Part. IVA 03123470100

Sede Legale:

Via G. D'Annunzio, 83
16121 GENOVA
Tel. (010) 57691
Telefax (010) 541110

Raffineria:

Strada Cipata, 79
(Loc. Frassinò)
46100 MANTOVA
Tel. (0376) 378.1
Fax (0376) 378394
Telex 300590

Direzione Commerciale:

Via S. Vittora, 34
20123 MILANO
Tel. (02) 4390131
Fax (02) 48008058
MANTOVA
Strada Cipata, 118
Tel. (0376) 378.1

Deposito Nazionale:

Strada Cipata, 116/A
(Loc. Frassinò)
46100 MANTOVA
Tel. (0376) 378.1
Telefax (0376) 378237

Deposito Costiero:

Via Banchina dell'Azoto, 21
(Porto Marghera)
30175 VENEZIA MESTRE
Tel. e Fax (041) 5381220
Tel. e Fax (041) 5381405
Tel. Pont. Nord. (041) 53815



5. Personale inquadrato in categoria 2°

- al personale giornaliero inquadrato in cat. 2°, verranno riconosciute prestazioni di lavoro eccedenti le 37h e 40' settimanali e il Conto Individuale.
- dal 01.08.2002 il suddetto personale dovrà segnalare la presenza con la timbratura del Badge nel rispetto del vigente regolamento aziendale riguardando l'orario di lavoro.

6. Personale turnista che presta servizio in orario giornaliero

- ad integrazione dell'indennità di turno fissa dell'11% come da CCNL, ogni prestazione di lavoro del personale turnista in orario giornaliero, a qualsiasi titolo fornita (posizione di riserva, manutenzione, formazione), sarà integrata con la maggiorazione feriale del 12% calcolata sulla quota oraria.

7. Calendarizzazione delle domeniche per il personale turnista

- le domeniche del turnista oltre alle attuali 38, fino al raggiungimento delle 52 previste dal CCNL, vengono individuate nella giornata di riposo dopo la seconda notte.

Come definito contrattualmente, quanto concordato avrà applicazione dal 01.07.2002, mentre si è convenuto di rinviare alla trattativa di secondo livello il seguente argomento:

- accorpamento nell'Assegno ad Personam del personale turnista delle attuali Indennità Pompieri e Indennità Quadristi in qualità di delegati del responsabile unità di giornata /turno durante la manutenzione;

Mantova 18.07.2002

PER RSU

Giuseppe Massimo
Massimo De Santis
Paolo Ruggieri
Antonio
Antonio
Bl.A.

PER DIREZIONE

Stefano

IES - ITALIANA ENERGIA E SERVIZI SpA

Cap. Soc. Euro 20.000.000 I.v.
 Reg. Trib. Genova n. 52114/70488/440
 C.C.I.A.A. Genova n. 319675
 Cod. Fisc. 00685490377 - Part. IVA 03123470100

Sede Legale:
 Via G. D'Annunzio, 83
 16121 GENOVA
 Tel. (010) 57661
 Telefax (010) 541110

Raffineriaz:
 Strada Cipata, 79
 (Loc. Frassinò)
 46100 MANTOVA
 Tel. (0376) 378.1
 Fax (0376) 378394
 Telex 300590

Direzione Commerciale:
 Via S. Vittore, 34
 20123 MILANO
 Tel. (02) 4390131
 Fax (02) 48008058
 MANTOVA
 Strada Cipata, 118
 Tel. (0376) 378.1

Deposito Nazionale:
 Strada Cipata, 118/A
 (Loc. Frassinò)
 46100 MANTOVA
 Tel. (0376) 378.1
 Telefax (0376) 378237

Deposito Costiero:
 Via Banchina de' Azot
 (Porto Marghera)
 30175 VENEZIA MEST
 Tel. e Fax (041) 53812
 Tel. e Fax (041) 53814
 Tel. Pont. Nord. (041) 53815



Direzione: Orga. e Risorse Umane

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 luglio 2002 si sono incontrati la Direzione Aziendale e la RSU della di Porto Marghera per definire l'applicazione della nuova normativa contrattuale in vigore dal 01.07.2002, riguardante il personale turnista. Erano presenti per la Direzione i Sigg. F. Canuti, e F. Facchini, per la RSU i Sigg. Boc Pelizzaro e Dalio.

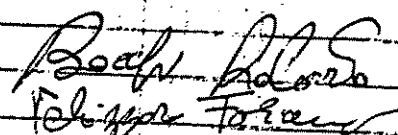
Dopo un'accurata analisi della normativa in essere riguardante il personale turnista in linea con quanto concordato con la RSU di Raffineria, le parti hanno convenuto, integrare l'applicazione del nuovo CCNL regolamentando le condizioni aziendali fino oggi in vigore, nel seguente modo:

- 1. Norma transitoria per personale turnista nelle aziende dell'area contrattuale Patrolo Privato.**
 - applicazione puntuale del CCNL prevista per il personale operante in turni continui ed avvicendati di tipo A, (24h x 7gg) in servizio alla data del 30.06.2002
 - Riconoscimento di un importo a titolo di Assegno ad Personam non assorbibile;
 - eliminazione dell'attuale Indennità Compilare Ausiliario, convogliandola nell'Assegno ad Personam con incremento dell'A. P. di 30,63 e mensili, equivalenti all'indennità media riconosciuta al personale nell'anno 2001.
- 2. Personale turnista che presta servizio in orario giornaliero**
 - ad integrazione dell'indennità di turno fissa dell'11% come da CCNL, ogni prestazione di lavoro del personale turnista in orario giornaliero, a qualsiasi titolo fornita (posizione di riserva, manutenzione, formazione), sarà integrata con la maggiorazione feriale del 12% calcolata sulla quota oraria.
- 3. Indennità aziendali in essere**
 - le attuali Indennità di Sorveglianza, Reperibilità, Ricevimento Navi, Chiamate Cambio Turno, nonché l'Indennità Presenza riconosciuta al personale amministrativo resteranno invariate.

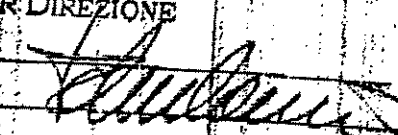
Come definito contrattualmente, quanto concordato avrà applicazione da 01.07.2002.

Mantova 22.07.2002

PER RSU


Pelizzaro Boc

PER DIREZIONE


Canuti



ORGANIZZAZIONE DELLE MANUTENZIONI

Linee guida per una corretta programmazione di manutenzione, finalizzata alla corretta pianificazione delle risorse umane necessarie al raggiungimento degli obiettivi:

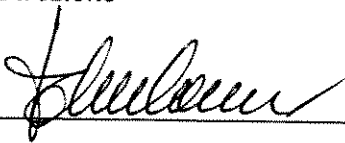
1. Rispetto degli orari concordati (orario giornaliero, orario di turno, orari speciali, orari ditte appaltatrici);
2. Ridurre il ricorso al lavoro straordinario (individuata quale fonte di innalzamento del rischio di incidente),
3. Individuazione degli obiettivi strategici essenziali di manutenzione;
4. Individuazione dei lavori comportanti particolari criticità di realizzazione (ai quali assegnare un maggiore livello di attenzione, tramite la presentazione di piani specifici e eventuali impatti su altri lavori);
5. Definire adeguate priorità di realizzazione delle opere maggiori e minori;
6. Definire i carichi di lavoro massimi da attribuire;
7. Individuare nei tempi di lavoro adeguati momenti per il recupero psico-fisico (pausa caffè, pausa pranzo);
8. Individuare nei tempi di lavoro adeguati momenti di comunicazione e di coordinamento
9. Informazione e diffusione del P.E.I. di manutenzione e del P.S.C.
10. Comunicazione e consegna agli RLSA degli atti formali previsti dalle leggi vigenti (informativa su Appalti e Subappalti per tipologia, lavori assegnati, n. risorse umane per ditta, certificati di avvenuta formazione del personale in appalto, generalità e recapiti degli RLS delle ditte coinvolte, ecc...);
11. Individuazione dei tempi della agibilità sindacale degli RLSA e dei metodi della comunicazione;
12. Definizione delle Risorse Umane IES assegnate all'assistenza lavori e piano integrato delle presenza (n. addetti IES/area – n. addetti ditta appaltatrice/area);
13. Ogni altra informazione ritenuta di volta in volta necessaria dalle parti.

Tale Piano di Programmazione, dovrà essere reso disponibile almeno un mese prima dell'inizio della procedure di fermata degli impianti interessati, per consentire la valutazione da parte della RSU e dei lavoratori coinvolti.

Mantova 31.07.2008

Letto, e sottoscritto

Per Direzione



Per RSU

