

## ACCORDO SINDACALE

In applicazione di quanto previsto dall'accordo del 9 dicembre 2003 ("....." in attesa di nuovi accordi sindacali convengono di utilizzare per le future assunzioni le normative attualmente vigenti nel contratto Energia e Petrolio....."), Asiep e le Segreterie nazionali Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, in data 1° aprile 2004, si sono incontrati allo scopo di valutare la portata delle conseguenze e l'impatto di carattere contrattuale derivanti dalla nuova disciplina in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Le Parti intendono agevolare la creazione di un efficace mercato del lavoro, valutando la possibilità di ricorrere ad interventi ed a conseguenti elementi di flessibilità, al fine di cogliere tutte le opportunità utili per l'occupabilità dei lavoratori, dirette a favorire la stabilità del rapporto di lavoro. Concordano, in particolare, sulla necessità di favorire immediatamente l'introduzione di quegli strumenti che disciplinano l'ingresso al lavoro dei giovani anche attraverso una formazione effettiva e strutturata.

Per quanto sopra premesso, si conviene quanto segue:

### Contratto di inserimento

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

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

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

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

*Asiep  
Femca*

*Ricardo Pellegrini  
Riccardo Moretti  
Aldo Ferri  
Lamberto Belotti*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Antonio  
Furini*

*Roberto Puleo* *P.L. Cossani*  
*Riccardo Moretti* *Giulio Galli*  
*Adriano*

## Contratto di apprendistato (Qualificazione)

Le Parti firmatarie del CCNL Energia e Petrolio concordano quanto segue, tenendo conto che la regolamentazione attuativa della nuova legislazione potrebbe richiedere ancora tempi tali da non consentire di esplicare concrete opportunità occupazionali e considerata l'evoluzione intervenuta che consente di ritenere che questa forma contrattuale possa essere coerentemente denominata "contratto di qualificazione":

La formazione del lavoratore verrà realizzata dalle aziende avuto riguardo all'obiettivo che con il contratto stipulato si intende conseguire una determinata qualificazione professionale.

Un monte ore di formazione, interna o esterna alla azienda, pari a 120 ore annuali, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Nel monte ore di cui sopra sono da ricomprendersi le ore in tema di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La formazione, ivi compresa quella in tema di salute e sicurezza, svolta durante l'esecuzione del rapporto, verrà registrata, a cura dell'azienda, nel libretto formativo.

La formazione del lavoratore sarà seguita da un *tutor* aziendale con competenze adeguate, che lo affiancherà per tutta la durata del rapporto al fine di rispondere alle necessità connesse all'integrazione dello stesso nel contesto aziendale ed al coordinamento fra l'apprendimento sul lavoro e la formazione.

Al termine del contratto, l'azienda rilascerà l'attestazione delle competenze professionali acquisite dal lavoratore.

In coerenza con quanto sopra, il trattamento economico complessivo viene determinato come segue:

- a. La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
- b. La previsione di cui sopra è valida limitatamente ai primi 24 mesi di durata del contratto di apprendistato.
- c. E' comunque garantito lo stesso trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore di pari categoria assunto a tempo indeterminato.

La durata massima del contratto è pari a 4 anni. Le Parti concordano sulla previsione di un periodo di prova pari a 2 mesi.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di apprendistato (qualificazione) che agli effetti dell'anzianità di servizio.

I lavoratori potranno iscriversi al Fondo di previdenza complementare e al Fondo integrativo sanitario.

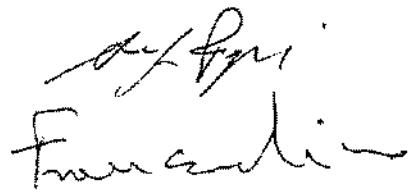
I lavoratori avranno diritto allo stesso trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

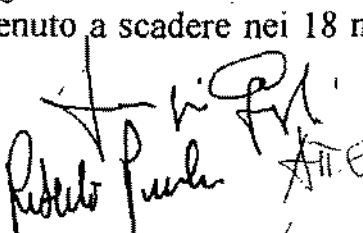
In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato (qualificazione) verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

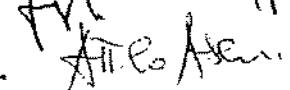
Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente accordo, si rinvia al contratto collettivo nazionale di lavoro ed agli accordi aziendali vigenti.

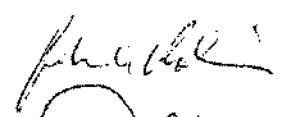
Con cadenza annuale, nell'ambito della tematica sull'evoluzione dell'occupazione, prevista dalla Parte I - punto b) del CCNL, verranno fornite informazioni circa l'andamento di tale tipologia contrattuale, facendo riferimento alla durata, al numero, alle qualifiche interessate nonché alla percentuale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

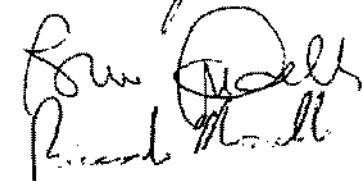
Il ricorso al contratto di apprendistato sarà limitato alle mansioni o funzioni per le quali è previsto, al termine del contratto, un livello di inquadramento nelle categorie 6<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> e potrà avvenire solo se vengono mantenuti in servizio almeno i due terzi dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

  
Francesco Saccoccia

  
Roberto Puccini

  
Alceste Amato

  
Giacomo Cicali

  
Riccardo Marchelli

**Allegato A**

Roma, li .....

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

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

- > CCNL applicato: Energia e Petrolio 14.3.2002 e Rinnovo biennale della parte economica del 9.12.2003
- Responsabile da contattare: Tutor aziendale, \_\_\_\_\_;
- > Luogo di assunzione: \_\_\_\_\_;
- > Durata: XX mesi;

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

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

Le ore complessive di formazione saranno pari a XXX.

*M. ...*  
*... 5*

## CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

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

- 1.
- 2.
- 3.
4. ....

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

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

La durata del contratto di inserimento sarà di XY mesi.

## PROGRAMMA DI INSERIMENTO E FORMAZIONE

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

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

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

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

### Parte generale:

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

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

#### **Prevenzione degli infortuni**

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

#### **Disciplina del rapporto di inserimento**

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

#### **Parte speciale:**

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

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

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

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

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

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

Firma Azienda

Firma Lavoratore

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*