

PROTOCOLLO WELFARE

In data 4 luglio 2017 si sono incontrati in Roma Eni SpA, anche in rappresentanza delle sue società controllate e le Segreterie Generali e Nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL.

Premessa

I cambiamenti verificatisi nel corso degli ultimi anni, in particolare quelli economici e sociali, hanno avuto importanti ripercussioni all'interno delle aziende e hanno, tra l'altro, portato a ripensare non solo i modelli organizzativi e i processi lavorativi delle aziende stesse ma anche il rapporto con le persone che svolgono le loro attività nell'ambito dei sistemi produttivi. In tale contesto si è manifestata la tendenza a rivedere anche le politiche di welfare aziendale in grado sia di consolidare il senso di appartenenza dei lavoratori sia di ottimizzare le forme di benessere, migliorare il clima aziendale, aumentare la produttività. Favorire, sostanzialmente, forme di work life balance in grado di conciliare le esigenze aziendali e le esigenze personali e familiari dei lavoratori.


Fiato


1


CB



Un ruolo fondamentale nell'agevolare questi processi di cambiamento è svolto dal sistema di relazioni industriali, orientato sempre di più ad esperienze partecipative e ad individuare anche strumenti e modalità utili per un equilibrio tra lavoro e vita familiare.

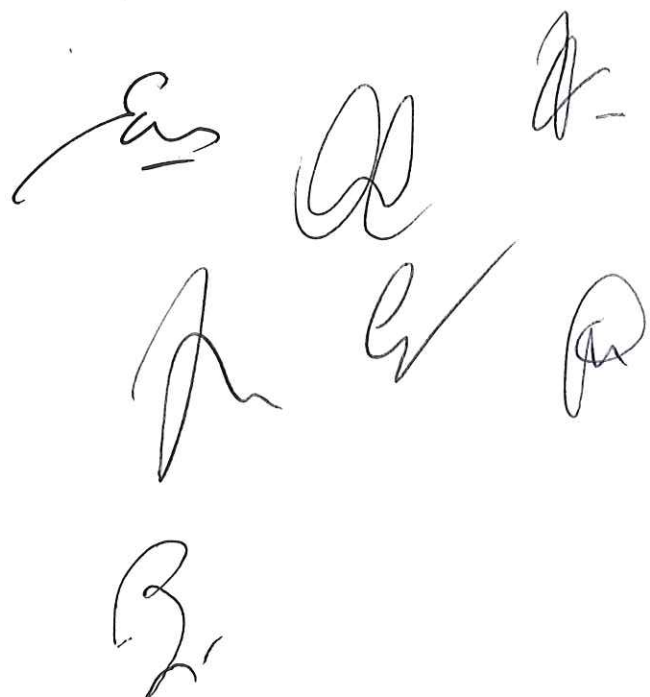
Nel sistema evoluto di relazioni industriali di Eni, le Parti hanno saputo sviluppare, nel corso degli anni, una serie di iniziative di carattere sociale a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno rappresentato un'esperienza positiva nel panorama delle aziende italiane.

Esempi tangibili di tali esperienze sono stati sicuramente il Fondo Attività Servizi Sociali Energia per i Lavoratori delle Aziende del Settore Energia Eni (di seguito FASEN) e il Fondo Sanitario Integrativo (FIS), quest'ultimo sviluppatosi inizialmente come fondo sanitario dei lavoratori Eni per poi confluire, con accordo del 19 dicembre 2007, nel fondo di settore Energia e Petrolio denominato Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Energia (di seguito FASIE).

F. Caetani

AS

AS



Assistenza sanitaria e promozione della salute.

Le Parti, nell'ambito della sempre maggiore attenzione a strumenti e iniziative finalizzati a migliorare ulteriormente il rapporto fra azienda e lavoratori, intendono privilegiare il tema dell'assistenza sanitaria integrativa e della promozione della salute.

A tale riguardo, attraverso la costituzione dei Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa di settore nell'ambito dei CCNL di riferimento (Fasie per il CCNL Energia e Petrolio e Faschim per il CCNL Industria Chimica), le Parti hanno confermato la volontà di strutturare un sistema integrativo con l'obiettivo di consentire a tutti i lavoratori di Eni di poter usufruire di prestazioni sanitarie a loro vantaggio.

Considerati i risultati positivi che il sistema ha generato nel tempo e con l'obiettivo di migliorare l'offerta già esistente, le Parti hanno condiviso quanto segue.

A decorrere dal 1 gennaio 2018, nei confronti di tutti i lavoratori di Eni non iscritti ai Fondi Sanitari contrattuali di Settore, sarà garantita l'iscrizione automatica al Fasie (opzione base) ed al Faschim con onere a carico aziendale, con possibilità da parte del lavoratore di rinunciarvi.

Sempre con decorrenza 1 gennaio 2018, per tutti i lavoratori di Eni già iscritti al Fasie e al Faschim, che sostengono l'onere annuo di

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. P. H.', followed by a long horizontal line, then a signature that looks like 'E. M.', a signature that looks like 'B.', and finally a signature that looks like 'L. P.'. There are also some smaller initials scattered around these signatures.

economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo" attraverso il Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Energia - Fasie.

Le Parti, inoltre, pur riconoscendo il ruolo positivo svolto nei territori nel corso degli anni dai fondi territoriali locali (Fida, Fiami), con l'obiettivo di fornire omogeneità di prestazioni e servizi sanitari per tutti i lavoratori e promuovere l'iscrizione degli stessi ai fondi contrattuali di settore, si impegnano anche in rapporto con le RSU e le strutture sindacali territoriali ad avviare un percorso di armonizzazione dei fondi locali presenti nei territori (Fida, Fiami) da concludersi entro 24 mesi dalla firma del presente accordo.

Immediatamente dopo la firma del presente Protocollo, le Parti costituiranno un "Comitato di Indirizzo e Controllo" composto da 6 rappresentanti Eni, di cui uno sarà il Presidente e da 6 componenti delle Organizzazioni Sindacali a cui sarà, tra l'altro, affidato il compito di definire le modalità di gestione dei contributi addizionali versati da Eni, la composizione e articolazione del "*pacchetto economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo*" ed eventuali successive modulazioni delle stesse, in linea con le esigenze dei lavoratori di Eni.

Le funzioni di controllo della gestione e di revisione del bilancio saranno assegnate agli organi già presenti nel Fasie (Collegio dei Revisori Contabili e Società di Revisione). In ogni caso, è fatta salva

la possibilità per il Comitato di Indirizzo e Controllo, in coerenza con i compiti affidatigli, di procedere a verifiche o audit, anche attraverso le competenti strutture di Eni sugli aspetti operativi, contabili, finanziari e fiscali della gestione separata.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad effettuare le revisioni necessarie al vigente statuto del Fasie ai fini dell'adozione del modello di Governance sopra esposto e a redigere un apposito regolamento per la gestione del *"pacchetto economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo"*.

A seguito dell'introduzione del citato *"pacchetto economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo"*, il Fasie avvierà una gestione separata dai normali flussi amministrativi del Fondo stesso; la gestione sarà segregata dal punto di vista finanziario, contabile e fiscale in modo da avere un bilancio distinto dal bilancio del Fasie.

L'offerta aggiuntiva per i lavoratori Eni, consisterà nel miglioramento dei livelli dei rimborsi delle prestazioni sanitarie già riconosciute dai fondi contrattuali di appartenenza (a titolo meramente esemplificativo: polispecialistica, occhiali, cure odontoiatriche) e/o dall'introduzione di nuovi rimborsi per prestazioni sanitarie ad oggi non riconosciute (a titolo meramente esemplificativo la fisioterapia).



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a circled initial.

Sarà inoltre realizzata all'interno del sito del Fasie un'area dedicata al personale di Eni.

A valle del percorso di armonizzazione dei fondi territoriali locali come sopra descritto, le Parti valuteranno l'opportunità di far gestire il "pacchetto economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo" per i lavoratori appartenenti all'area contrattuale Chimica direttamente al Faschim, fermo restando l'accettazione delle condizioni di modifica della Governance previste nel presente protocollo, da applicare anche al Faschim.

Formazione e alternanza scuola lavoro

Le parti hanno da sempre sostenuto iniziative con il mondo dell'istruzione sia attraverso la collaborazione con le principali università italiane per la realizzazione di master e lauree magistrali, sia sostenendo programmi di collaborazione anche attraverso l'offerta di borse di studio al fine di contribuire ad accrescere e rafforzare le iniziative di collegamento tra il mondo delle imprese e dell'istruzione.

Lo sviluppo delle competenze è un tema su cui Eni e le Organizzazioni Sindacali hanno da sempre prestato la massima attenzione attraverso costanti politiche formative di carattere collettivo che, integrate con una visione aziendale aperta alle collaborazioni con il mondo della



formazione scolastica e universitaria, hanno ampliato la propensione all'individuazione di iniziative specifiche finalizzate a favorire l'inserimento delle nuove generazioni in azienda.

In tale contesto si è sviluppata una costante attenzione alle politiche di turn over e all'inserimento di nuova forza lavoro, utile al mantenimento e allo sviluppo del know-how aziendale, elemento che determina un vantaggio competitivo nei settori industriali in cui Eni opera.

Le politiche di inserimento sono sempre state realizzate attraverso piani individuali e collettivi che prevedono un investimento consistente sia in termini di formazione obbligatoria di legge e sia in termini di formazione professionale finalizzata all'acquisizione di conoscenze specialistiche richieste dai ruoli di inserimento, che dovranno essere messe a frutto nell'attività lavorativa e trasformate in competenze tecnico-professionali specifiche.

Con l'obiettivo di costruire ulteriori opportunità per i giovani di inserirsi nel mondo del lavoro, le Parti si impegnano a incontrarsi entro il 1 trimestre 2018 per definire, per il triennio 2018-2020, un protocollo sull'apprendistato e sull'alternanza scuola lavoro, che coinvolgerà anche le istituzioni di riferimento, volto a favorire una

A

AS
Ficco
CP

Eni
B-

CP
CP
CP
CP





formazione scolastica/accademica dei giovani orientata al mondo del lavoro.

Banca delle ore solidali



Con riferimento a quanto previsto nei CCNL Energia e Petrolio e Industria Chimica, nei quali è consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei riposi maturati da parte di ogni lavoratore ai colleghi dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire ai lavoratori di assistere figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, le Parti hanno condiviso la seguente regolamentazione.

Fermi restando i diritti di cui al D. Lgs 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, a decorrere dal 1 ottobre 2017, si procederà alla costituzione di una **"banca delle ore solidali"** in cui far confluire, da parte dei lavoratori che vorranno aderire all'iniziativa, giorni di ferie maturati e non fruiti, permessi, riposi ed ore del proprio Conto Ore Individuale per destinarli a lavoratori che hanno necessità di assistere figli minori con particolari condizioni di salute.

Contestualmente, viene costituito un *"Comitato Paritetico"* composto da 3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali, che avrà il compito di valutare la certificazione presentata dal lavoratore alla

9  



funzione HR di competenza al fine di devolvere il numero di giorni o di ore *solidali*.

Il "Comitato Paritetico", che si riunirà di norma trimestralmente, avrà il compito di definire le modalità della richiesta delle istanze di ferie solidali da parte dei lavoratori interessati, di valutare le richieste pervenute, di definire le modalità di devoluzione delle ferie solidali e della successiva assegnazione delle stesse. Il Comitato potrà attivare raccolte straordinarie di ore e/o ferie, a fronte di particolari situazioni che saranno portate alla sua attenzione.

Le Parti, ad un anno dall'avvio dell'iniziativa, si incontreranno per valutare la possibilità di far gestire la "banca delle ore solidali" al Fondo Attività Servizi Sociali per i Lavoratori delle Aziende del Settore Eni (Fasen).

Fasen

Il Fondo Attività Servizi Sociali per i Lavoratori delle Aziende del Settore Eni (di seguito Fasen) si fonda su un solido e costruttivo modello di relazioni industriali che ha caratterizzato Eni e le Organizzazioni Sindacali nel corso di questi anni.

Il Fasen è da considerare oramai uno strumento di welfare integrato che nel corso degli anni si è rafforzato attraverso la sua attenzione

costante ai bisogni e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Il rapporto costruttivo che le Parti hanno instaurato attraverso la costituzione del Fasen ha consentito di sperimentare congiuntamente forme di responsabilità sociale avanzate, facendo diventare le iniziative poste in essere nel corso degli anni, come ad esempio gli screening legati al rischio cardiocircolatorio, vascolare, addominale o ai problemi della tiroide, le indagini di natura endocrinologica, i prestiti di solidarietà e le attività ricreative/culturali come le vacanze studio per minori ed adulti, un modello di eccellenza ed un patrimonio per le aziende del settore dell'energia in cui opera Eni.

A tal proposito le Parti, nel riaffermare l'importanza del Fasen nel modello di welfare Eni, condividono di iscrivere a tale fondo (fatta salva espressa disdetta dei lavoratori stessi con modalità che le parti definiranno entro settembre 2017) i lavoratori del settore Chimico Eni a partire dal 1° gennaio 2018, previo apposito adeguamento del vigente Statuto del Fasen.

Le Parti inoltre ritengono di procedere anche ad un adeguamento dell'organizzazione e delle regole di Governance del Fasen rendendole più rispondenti ai mutamenti normativi. A tale riguardo le Parti hanno condiviso la costituzione di una Commissione composta da 12 componenti (6 rappresentanti aziendali e 6 rappresentanti sindacali)

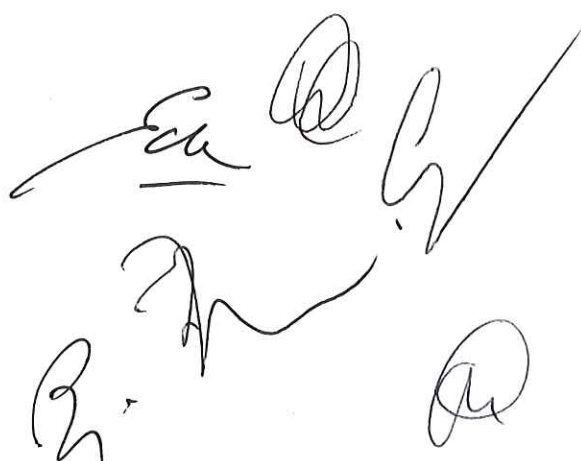
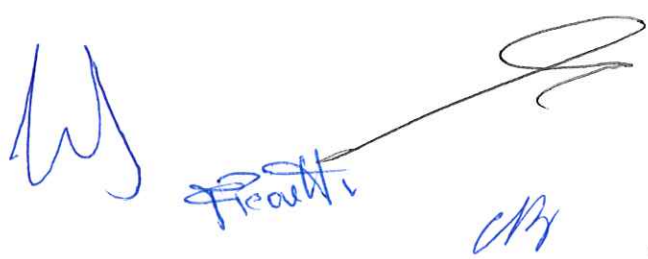
con il compito di formulare una proposta di rivisitazione dell'attuale statuto del Fasen, in analogia all'evoluzione dei rapporti partecipativi all'interno di altri fondi contrattuali di riferimento del Settore Energia e Petrolio.

La Commissione ultimerà i lavori entro il mese di ottobre 2017.

Altre iniziative di welfare

Le Parti, riconoscendo che le politiche di conciliazione famiglia-lavoro adeguate ai diversi contesti, rappresentano un fattore importante per lo sviluppo sociale e possono favorire la genitorialità, sostenere le pari opportunità e contribuire al benessere organizzativo, ritengono opportuno ampliare le iniziative ad oggi esistenti in favore della famiglia, come regolamentata dalla legislazione vigente.

Il recente accordo sottoscritto il 6 febbraio 2017 tra Eni e le Organizzazioni Sindacali, che ha introdotto in via sperimentale lo smart working per i lavoratori-genitori ha l'obiettivo di facilitare la gestione dei tempi di vita e di lavoro contribuendo ad aumentare l'efficienza e la produttività nell'ambito dello svolgimento del rapporto di lavoro e al contempo migliorare la conciliazione delle esigenze individuali e sociali delle persone.



A tal fine le Parti condividono di riconoscere, a decorrere dal 1 settembre 2017, al lavoratore padre un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi retribuiti, anche non continuativi, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del bambino, comprensivi di quanto già previsto dalla vigente legislazione. Tale riconoscimento è previsto anche nel caso di adozione.

La complessa evoluzione dello scenario socio-economico ha determinato l'emersione di nuovi bisogni sociali.

L'attuale dinamica demografica conferma la presenza di fasce di età più delicate o critiche: il succedersi di eventi personali o familiari può, infatti, avere ripercussioni sul proprio stile di vita e sui bisogni emergenti connessi, ad esempio, alla crescita ed educazione dei figli ed al loro supporto economico, nonché alla presenza di familiari non autosufficienti.

Il tema del benessere psicofisico delle persone ha acquisito una rilevanza crescente per le aziende per il suo impatto sui processi di motivazione ed ingaggio, sulla produttività, sulla qualità delle relazioni e del clima interno. Al riguardo, le Parti condividono di avviare un programma che consisterà nell'organizzazione di fasi di confronto ed arricchimento su aspetti che riguardano la vita delle persone. L'iniziativa consisterà nell'organizzazione di eventi al di fuori



Picatti



dall'orario di lavoro, su temi di riconosciuto interesse generale, quali a titolo esemplificativo: genitori e disabilità, disagi alimentari, dipendenze nell'adolescenza, disturbi dell'apprendimento, bullismo e figli con genitori anziani (caregiver). Ulteriori iniziative potranno consistere nella preparazione a test universitari in particolare su indirizzi scientifici e tecnici (ad esempio matematica, fisica, ingegneria, architettura). Considerata la rilevanza delle tematiche le Parti condividono di analizzare ulteriori possibili iniziative di solidarietà e di supporto ai lavoratori e alle famiglie.

Il presente protocollo avrà validità per tre anni dalla data della sua sottoscrizione. Nell'arco della vigenza del Protocollo stesso, le Parti si incontreranno per esaminare le risultanze delle modalità operative implementate e valutare modifiche e/o miglioramenti.

Le Organizzazioni Sindacali scioglieranno la riserva sul presente Protocollo entro lunedì 17 luglio 2017.

Eni SpA

Pirelli

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL


Vincenzo Leone
Bianco