

Scenario di riferimento

L'Eni rappresenta di seguito lo scenario riguardante le proprie aree di business.

- Nel settore dell'esplorazione e produzione di idrocarburi, si intende perseguire una strategia di crescita produttiva basata sullo sviluppo di importanti progetti all'estero e in Italia nonché sul contributo derivante dall'acquisizione di società e titoli minerari. Contemporaneamente, verranno realizzate azioni di miglioramento dell'efficienza nelle attività produttive in Italia e all'estero e potenziato lo sforzo di innovazione tecnologica.
- Il sistema nazionale del gas e dell'energia elettrica, in conseguenza anche dei recenti sviluppi normativi, si inserisce nella trasformazione strutturale in corso in Europa, che vedrà la formazione di un mercato unico dell'energia.
Il nuovo assetto del mercato sarà caratterizzato da una maggiore competitività e dalla presenza di diversi operatori che svolgeranno la propria attività sia nel mercato dei prodotti fisici che in quello dei derivati finanziari.
In questo mercato l'Eni dispone delle necessarie competenze professionali, tecnologiche, commerciali e finanziarie ed è quindi in grado di esercitare un ruolo di leadership.
- Nel settore della raffinazione e della distribuzione è in atto un processo di espansione delle attività all'estero ma anche di riqualificazione della presenza in Italia. In quest'ultima, in particolare, è in atto un processo di riorganizzazione focalizzato sullo sviluppo della rete portante e delle attività di retail non oil.

[Handwritten signatures and initials]

- Nella petrolchimica, l'impegno è nella concentrazione di alcuni business al fine di completare il riassetto del settore e al contempo ricercare partnership altamente qualificate.

Il nuovo modello organizzativo

Sulla base di quanto sopra descritto, l'Eni è, pertanto, impegnata a realizzare un modello organizzativo che sostenga in modo efficace la strategia di crescita del Gruppo, dando risposte adeguate alle seguenti priorità:

- garantire che i processi di sviluppo e di gestione delle attività nei vari segmenti di business siano coerenti con una visione globale degli obiettivi e delle strategie dell'Eni;
- assicurare la tempestività dei processi decisionali e la rapidità nelle fasi di realizzazione al fine di competere al meglio nei mercati globali, cogliere le opportunità della new-economy e valorizzare il patrimonio costituito dai clienti finali e dai servizi ad alto valore aggiunto forniti dall'Eni;
- definire strutture e meccanismi operativi che promuovano l'innovazione dei prodotti e dei processi;
- garantire il continuo miglioramento delle condizioni di efficienza dei processi operativi per fronteggiare l'accresciuta competitività dei mercati e garantire il raggiungimento dei risultati operativi, economico-finanziari e reddituali attesi dai mercati finanziari;
- sviluppare, diffondere e preservare il patrimonio di competenze e conoscenze distintive tecniche e manageriali dell'Eni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials 'Jef' and 'FR'. In the center, there is a large signature that appears to be 'Francis' or 'Francis' with a flourish. To the right, there are initials 'S/B' and a circled '3'.

Protocollo di Relazioni industriali

L'Eni e FILCEA, FLNE, FEMCA, UILCEM ritengono che, in tale contesto, la piena valorizzazione delle risorse umane e la consapevole e attiva partecipazione dei lavoratori sia un fattore essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e per il successo dell'impresa.

Per quanto sopra le Parti intendono adottare un modello innovativo di Relazioni industriali incentrato sulla partecipazione, quale efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per garantire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, il perseguimento di scelte il più possibile condivise. Fa parte integrante del modello: la costituzione di organismi paritetici con le relative regole di funzionamento; le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali; la individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti.

1. Comitato di Relazioni Industriali Eni

Viene costituito il "Comitato Relazioni Industriali Eni" composto, in modo paritetico, da rappresentanti delle Direzioni del Personale dell'Eni, delle società del Gruppo e delle Segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Per favorire un processo continuo di informazione e confronto il Comitato si riunirà, di norma, tre volte all'anno secondo le cadenze di seguito indicate:

[Handwritten signatures and initials]

4

- *mese di marzo*: analisi degli elementi a consuntivo dell'anno precedente e del piano investimenti del Gruppo. In tale occasione sarà dedicata una sessione specifica per l'esame dell'andamento dei consuntivi delle attività svolte nel campo della salute, sicurezza e ambiente;
- *mese di giugno*: presentazione dello scenario di riferimento economico ed energetico, nonché normativo, previsto per il quadriennio di riferimento e degli elementi fondamentali che lo caratterizzano;
- *mese di novembre*: illustrazione del Piano quadriennale in termini di obiettivi e linee strategiche che il Gruppo intende perseguire.

Poiché negli incontri di cui sopra potranno essere fornite informazioni che rivestono carattere di riservatezza, riguardanti temi a carattere nazionale e internazionale, piani e strategie del Gruppo, le Parti convengono che le stesse non debbano essere divulgate senza la necessaria e preventiva autorizzazione. Le valutazioni delle Organizzazioni sindacali saranno portate a conoscenza del Vertice aziendale.

Il Comitato avrà il compito di esaminare, in fase preventiva, le politiche e gli obiettivi e, in termini consuntivi, i risultati dell'anno, in relazione alle seguenti tematiche:

- scenari economici e legislativi nazionali, comunitari ed internazionali;
- evoluzione delle linee strategiche del Gruppo (sviluppo dei mercati e delle innovazioni tecnologiche, individuazione di nuove aree di business, processi di internazionalizzazione, etc.);
- processi di riorganizzazione;
- ricerca e sviluppo (presentazione del piano Eni);

del Hm

9/2

Be
EV

del Paul coll'

del Hm
del Paul coll'
del Hm
del Paul coll'
del Hm
del Paul coll'

- politiche di formazione;
- politiche ambientali;
- eventuali criticità emergenti dai confronti settoriali, sulle quali verrà espressa una valutazione congiunta;
- argomenti monografici d'interesse intersettoriale da demandare all'analisi degli organismi paritetici.

Il Comitato, oltre alle cadenze previste, potrà riunirsi in casi eccezionali, su richiesta di una delle parti, su temi di particolare rilevanza.

Le Parti convengono, altresì, che alla fine di ogni anno venga previsto un incontro di informazione alle strutture sindacali delle regioni in cui la presenza del Gruppo è più significativa.

2. Comitati di Relazioni industriali di divisione/società

Le Parti convengono di costituire Comitati paritetici di divisioni/società, secondo lo schema di cui al precedente punto 1.

Gli incontri dei Comitati paritetici di divisione/società saranno improntati al metodo partecipativo, dalla fase informativa alla fase gestionale relativa alle trasformazioni programmate e agevolando la formazione del consenso.

In tale ottica, fermo restando quanto previsto dai CCNL di riferimento, si conviene che costituiscano oggetto di confronto periodico tra Aziende e Segreterie Nazionali le seguenti tematiche:

- linee strategiche di divisione/società;
- significativi processi di riorganizzazione societaria;

- processi di riorganizzazione di sito/territorio che rivestano particolare rilievo;
- previsioni di significative variazioni nel dimensionamento occupazionale;
- finalizzazione e volumi degli investimenti principali nonché il relativo stato di avanzamento;
- politiche del lavoro e linee di intervento formativo;
- analisi delle strumentazioni gestionali atte a meglio governare le variazioni occupazionali, sia in incremento sia in flessione, ed azioni conseguenti;
- individuazione delle forme di flessibilità mirate a gestire i processi di riorganizzazione;
- problematiche, anche territoriali, che le Parti ritengano di sottoporre, per la portata o la delicatezza d'impatto, all'attenzione del livello nazionale.

Gli incontri dei Comitati di divisione/società avranno luogo con la stessa cadenza prevista per il Comitato Relazioni Industriali Eni. In tale occasione verranno definiti i calendari degli incontri e le delegazioni per i necessari confronti sulle aree di business.

3. Tavolo congiunto sull'occupazione

Particolare attenzione viene dedicata al miglioramento della qualità delle risorse con continui programmi di inserimento di personale laureato e diplomato tecnico; tali programmi saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali in occasione dello svolgimento del Comitato Relazioni industriali Eni. Le Parti concordano, altresì, di affrontare la

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'C. G. L.', 'F. G.', and 'C. G.', along with various scribbles and initials.

gestione di eventuali problematiche occupazionali conseguenti al piano di riorganizzazione Eni con un approccio globale per governare gli aspetti sociali emergenti, non limitando pertanto le azioni unicamente al ricorso agli ammortizzatori sociali convenzionali.

Al riguardo intendono ricercare un'azione finalizzata, principalmente, a definire:

- diverse articolazioni delle prestazioni lavorative (quali ad esempio gestione degli orario di lavoro, part time, contratti di solidarietà etc.).
- mobilità geografica, sostenuta anche da interventi di riqualificazione professionale;
- modalità di applicazione dell'incentivazione all'esodo;

La strumentazione e tutte le sue possibili applicazioni saranno definite dalle Parti con accordo quadro.

4. Temi di rilevante interesse

Parte integrante del presente Protocollo di Relazioni Industriali è costituita dalla individuazione dei temi di rilevante interesse che sono oggetto di specifici approfondimenti:

- Formazione
- Salute, Sicurezza, Ambiente
- Relazioni Industriali internazionali
- Azionariato dipendenti

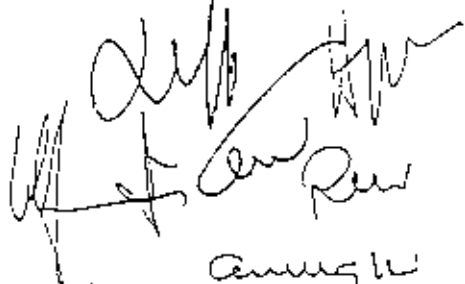
PI
SV

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Ces", "Paw", "C914", "francesi", "P. Chiar", and a small number "8" on the right.]

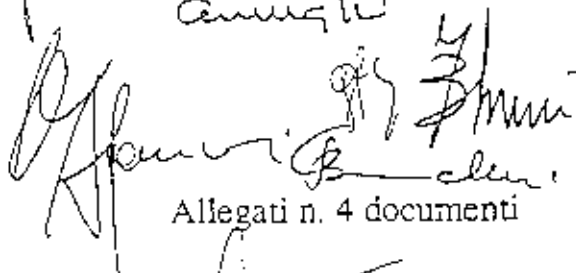
Le Parti sono pervenute, sui singoli temi, a valutazioni congiunte che sono riportate nei documenti allegati al presente Protocollo.

In particolare, per quanto riguarda le tematiche della Formazione e della Sicurezza, Salute e Ambiente - in considerazione della loro rilevante importanza, nella complessa fase di cambiamento in atto nel Gruppo- le Parti convengono di definire momenti istituzionali di confronto e di dibattito costituendo appositi Organismi paritetici.

Eni



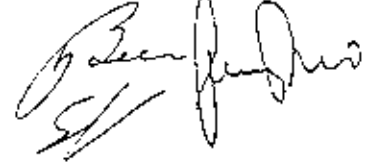
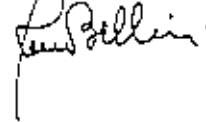
Amministratore Delegato



Allegati n. 4 documenti



FILCEA FEMCA UILCEM FNLE



Roma, 22 giugno 2001

Obiettivi

Per gli anni 2000 sono necessarie nuove linee strategiche industriali e gestionali, la maggior parte delle quali a forte impatto sui processi occupazionali e formativi.

Le divisioni e le società del Gruppo, di conseguenza, ridefinendo processi, ruoli e funzioni per adeguarli alle nuove realtà, dovranno sviluppare nuove competenze e attitudini "all'imprenditorialità individuale" in particolare:

- favorire un processo culturale di acquisizione di una più ampia partecipazione e di un maggiore coinvolgimento delle risorse;
- mantenere elevato il livello di qualificazione delle risorse umane (sviluppo delle competenze di base, trasversali e specialistiche);
- individuare percorsi formativi idonei a garantire la reimpiegabilità di quelle risorse non più utilizzabili nel mercato interno delle società, orientandole ai bisogni sia delle società del Gruppo sia del mercato esterno.

Da tutto ciò deriva un impegno formativo che, nei prossimi anni, oltre a sviluppare e diversificare la formazione più consolidata, dovrà consentire alle risorse umane di:

- acquisire capacità-competenze per supportare l'evoluzione del comportamento organizzativo, quali la comunicazione, la decisione, la leadership, la negoziazione, il team working;

[Handwritten signatures and initials]

9/9

11

- sviluppare le capacità professionali che saranno richieste dalla nuova organizzazione;
- saper utilizzare gli strumenti informatici innovativi disponibili e le procedure che supportano il nuovo funzionamento organizzativo;
- progettare ed applicare temi di formazione continua attuando un patto di collaborazione nel quale ciascuna delle parti interessate partecipi attivamente sia in termini progettuali sia nei costi. In questa situazione al lavoratore sarà chiesto di utilizzare parte del suo conte ore nelle attività di formazione.

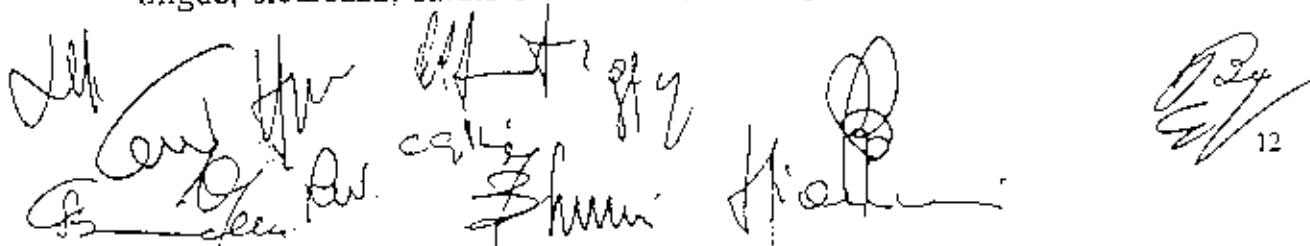
Tale impegno sarà realizzato anche attraverso le nuove tecnologie per la formazione e l'addestramento on-line (tecnologia che permette una diffusione più capillare e una fruizione più flessibile).

Articolazione e strumenti

Le Parti ritengono che la realizzazione di questi obiettivi, per cogliere gli aspetti qualificanti citati e segnare l'avvio del processo di trasformazione appena definito, dovrà essere opportunamente articolata e gestita con strumenti adeguati alle varie problematiche.

Formazione professionale e trasversale

I percorsi formativi riguarderanno i temi specifici per la formazione delle diverse famiglie professionali nonché quelli trasversali quali informatica, lingue, sicurezza, salute e ambiente, col duplice obiettivo di aggiornare le



professionalità esistenti e di prepararle agli inevitabili sviluppi tecnologici ed organizzativi.

Gli interventi formativi, infatti, oltre ad essere sempre più orientati ad operatori/tecnici di alto livello professionale, svilupperanno le capacità per ricoprire ruoli gestionali o di integratori; in questo contesto la formazione deve essere "continua", anche se in una accezione tipicamente professionale.

Il ruolo del lavoratore e dei suoi rappresentanti è attivo, circa fabbisogni, struttura e gestione dei processi formativi, così come previsto dalle normative contrattuali vigenti.

Formazione continua

Le Parti si danno atto dell'importanza di attivare progetti di formazione continua volti a elevare la qualità delle risorse umane accrescendone le conoscenze e le competenze di base, mettendole in grado di rispondere meglio ed in ogni momento ai cambiamenti imposti dalle evoluzioni tecnologiche e organizzative.

A tal fine, fermo restando quanto previsto dai CCNL di riferimento, si procederà a una definizione congiunta di un progetto di formazione continua che sarà:

- avviato a carattere sperimentale, per alcune famiglie professionali e/o contesti di business ed in alcuni siti;
- articolato circa contenuti, tempi, modalità, gestione e costi;
- realizzato con il contributo dei lavoratori;

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- implementato con il coinvolgimento di strutture formative, quali le Università;

Il progetto sarà definito a valle del presente accordo coinvolgendo le strutture locali interessate per le modalità di realizzazione.

Dopo la fase sperimentale saranno identificati linee guida, contenuti e strutture per la gestione permanente di questo processo formativo.

Una prima ipotesi progettuale potrà riguardare i seguenti temi:

1. competenze legate al comportamento organizzativo: comunicazione, lavoro di gruppo, negoziazione, ecc.;
2. elementi di base sulle nuove applicazioni e tecnologie informatiche e di rete;
3. progetti di familiarizzazione con le lingue straniere;
4. gestione delle risorse umane, con particolare riferimento ai temi dell'applicazione del piano di classificazione, della comunicazione e della partecipazione;
5. elementi di base di introduzione all'economia ed al mercato, con particolare riferimento all'evoluzione e gestione d'impresa, alla creazione del valore, all'euro e alle nuove forme di commercio elettronico;
6. elementi di contrattualistica e di gestione dei servizi;
7. Introduzione all'e-business; e-commerce; e-procurement.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials 'AH' and 'HW' above a signature that appears to be 'Caro Rini 29/12'. Below this, there are more signatures, including one that looks like 'Il fant.' and another that is partially legible as '...'. In the center, there is a signature that looks like 'Zanna'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'Francis'. On the far right, there is a signature that looks like 'P. S.' above the number '14'.

- analisi delle competenze possedute e delle potenzialità;
- analisi delle possibilità offerte dal mercato;
- confronto sul gap di competenze;
- definizione dei contenuti;
- programmazione delle attività;
- monitoraggio e valutazione.

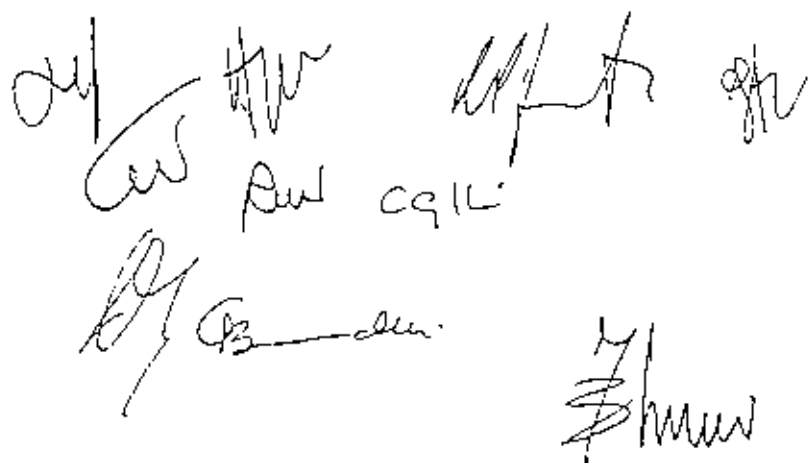
Per la realizzazione del progetto, per il quale potranno essere richiesti i relativi finanziamenti, potranno essere interessate le Agenzie per l'impiego, le Società per il lavoro interinale, eventuali outsourcer.

Formazione individuale

La formazione individuale sarà oggetto di interventi congiunti al fine di favorire la crescita dei lavoratori sul piano culturale e dell'istruzione istituzionale.

I contratti collettivi applicati dall'Eni hanno dato e danno spazio alle problematiche relative ai lavoratori studenti, anche se la normale crescita culturale del paese e gli interventi formativi aziendali ed in alcuni casi extra-aziendali hanno diminuito la valenza e lo spessore di questa problematica.

Le Parti convengono di ricercare le modalità per l'attuazione della L. 53/2000 costituendo in merito una apposita sessione di lavoro.


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Ces', 'Paul', 'CGLI', and others, some with dates or other markings.


 A handwritten signature in black ink, possibly 'P. S.'.

Allegato 2)

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Premessa

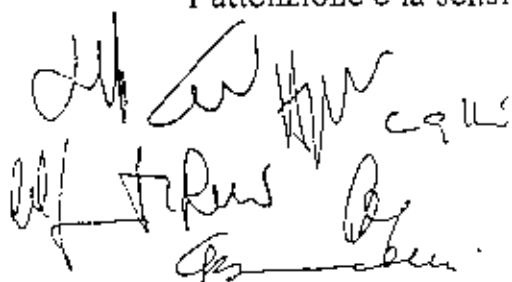
Il processo di miglioramento delle condizioni di lavoro è stato sempre più caratterizzato negli anni da un continuo e proficuo rapporto con le OOSS, come testimoniano i numerosi accordi sindacali a livello nazionale e locale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.


Questo protocollo vuole rappresentare un'ulteriore significativa tappa nel percorso già iniziato con il sindacato, che ha portato a rilevanti intese.

I contenuti degli accordi raggiunti sono stati improntati al rispetto di vincoli dettati dalle normative comunitarie ancor prima che esse fossero recepite con atti formali nell'ordinamento italiano. In questa ottica l'Eni ed il sindacato hanno ritenuto l'adempimento normativo una base di partenza per sviluppare ulteriori miglioramenti.

I rapporti che hanno contraddistinto l'Eni e le OOSS sono stati sempre ispirati a criteri partecipativi, nella convinzione prima e nella certezza poi che il processo partecipativo sia lo strumento più idoneo ai fini della realizzazione di una concreta ed efficace azione di prevenzione nei luoghi di lavoro.

In tale contesto si ricordano alcune importanti iniziative che hanno determinato non solo rapide risposte normative, ma hanno anche favorito l'attenzione e la sensibilizzazione sulla delicata materia:











- definizione di linee guida per la formazione e sua attivazione prima della emanazione del D. Lgs. 626/94;
- accordi sul ruolo del RLS e attività di formazione nate dall'applicazione del 626/94;
- nuovi strumenti didattici per la realizzazione dei corsi di formazione;
- la nascita dell'Osservatorio Europeo per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo.

Queste esperienze sono un importante esempio di consultazione e progettazione congiunta che ha visto impegnati ad un medesimo tavolo l'impresa e le OOSS per il raggiungimento di un medesimo e comune obiettivo.

L'Eni e le OOSS nell'ambito di una condivisa cultura d'impresa sulla tematica in questione si impegnano pertanto a mantenere un forte governo per i temi della salute, della sicurezza e della tutela ambientale, per cogliere le opportunità offerte dall'evoluzione tecnologica e culturale in materia e rispondere adeguatamente alle esigenze derivanti dal contesto esterno.

La trasparenza delle azioni e dei risultati raggiunti e la partecipazione delle OOSS, insieme a corretti e positivi rapporti con gli organi di controllo e le popolazioni, rappresentano le basi della credibilità dell'insediamento produttivo sul territorio.

Si concorda pertanto di esaminare congiuntamente con cadenze prestabilite i risultati e le tendenze in alcuni settori chiave della Salute, Sicurezza e dell'Ambiente, nonché i programmi di miglioramento eventualmente conseguenti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'CGLU', 'P. B...', 'M...', 'G...', and 'G...', along with various initials and scribbles.

Salute

In tema di salute, l'attenzione primaria alla prevenzione si esplica attraverso un sistematico ricorso alla sorveglianza sanitaria integrata all'utilizzo degli IBE (Indicatori Biologici di Esposizione) consolidati a livello nazionale ed internazionale ed alle indagini ambientali. Si sviluppano, inoltre, iniziative tendenti a migliorare, per quanto possibile, anche la condizione psicofisica delle risorse umane secondo indirizzi che si stanno consolidando a livello internazionale - OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) compreso - e che hanno trovato una prima definizione anche nel codice di comportamento Eni.

La sorveglianza sanitaria è attuata, in modo capillare, con strutture organizzative, presidi medici nelle unità produttive e nelle sedi delle società e prevede idonei e pianificati protocolli sanitari, realizzati con visite ed esami medici calibrati sui rischi potenziali dell'attività produttiva.

La tutela della salute nei luoghi di lavoro tiene conto di articolati programmi di monitoraggio degli ambienti di lavoro, realizzati mediante indagini ambientali orientate a verificare la presenza e la concentrazione di agenti fisici, chimici e biologici nell'ambiente, il rispetto delle condizioni ergonomiche nonché la misura dell'esposizione individuale nei casi di presenza di sostanze pericolose.

L'Eni e le OOSS concordano che sorveglianza sanitaria e indagini ambientali sono i capisaldi della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro e che si debba tener conto non solo delle prescrizioni normative ma anche delle conoscenze scientifiche consolidate a livello nazionale ed internazionale.

del *car* *per* *can* *ll* *to* *fig*
Per *le* *Stam* *Franc* *19*

Sicurezza

Nell'ambito delle proprie attività l'Eni persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, delle popolazioni, dei contrattisti e dei clienti.

La gestione delle attività industriali e commerciali del Gruppo non solo si conforma al pieno rispetto della normativa vigente, ma adotta anche i principi, gli standard e le soluzioni che costituiscono le "best practices" internazionali.

In coerenza con questa politica è stato attuato un piano di progressiva certificazione dei siti produttivi e delle unità operative secondo i più avanzati standard ISO 14000 ed EMAS ed un programma continuo di audit integrati effettuati con auditors interni ed esterni.

L'Eni ha inoltre approntato metodi di analisi e valutazione dei rischi industriali con un continuo miglioramento sia nella progettazione e gestione degli impianti che nei piani di emergenza interni al fine anche di ridurre i rischi d'area e le relative conseguenze sul territorio.

Le Parti confermano, pertanto, l'importanza della valutazione congiunta dei rischi nei luoghi di lavoro, coinvolgendo tutti i soggetti richiamati dalla legge, dal CCNL e dagli accordi sindacali.

Le Parti riconfermano inoltre l'importanza della particolare attenzione per quanto attiene la sicurezza del personale terzo. La prevenzione viene realizzata attraverso alcuni filoni fondamentali: fornendo informazioni di dettaglio sui rischi generici e specifici per l'area di attività; inserendo nei contratti di appalto clausole riguardanti l'impegno al rispetto delle norme sulla salute e sicurezza; applicando, in merito, rigorosi capitolati con le

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
20

imprese contrattiste e facendone anche oggetto di qualifica delle stesse; definendo procedure di verifica sulla corretta applicazione delle norme di sicurezza.

Il rispetto delle normative di salute e sicurezza è elemento fondamentale e imprescindibile per la qualificazione delle imprese contrattiste e si pone come base per la costituzione e mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Ambiente e Territorio

L'Eni è impegnato in una strategia proattiva di sviluppo sostenibile, che coniughi obiettivi economici, ambientali e sociali.

In tale contesto si colloca una serie di attività finalizzate allo sviluppo di un sistema energetico sostenibile. Esse includono, in primo luogo, le iniziative di ulteriore espansione del gas naturale, la fonte fossile con il più basso fattore di emissione della CO₂, e l'integrazione gas-elettrico che mira ad ampliare la generazione elettrica con cicli combinati ad alto rendimento. A tali iniziative si affiancano i progetti di sviluppo, anche attraverso collaborazioni internazionali, di nuove tecnologie per la mitigazione delle emissioni di CO₂ e per lo sfruttamento dell'energia solare fotovoltaica in linea anche con le indicazioni derivanti dal protocollo di Kyoto.

Nell'ambito dei propri impianti e delle proprie operazioni l'Eni e le società del Gruppo svolgono attività di monitoraggio delle emissioni dei principali inquinanti nell'atmosfera e dei gas serra.

[Handwritten signatures and initials]
CO₂ etc
B
21

Altrettanto sistematico e dettagliato è il rilevamento della produzione e smaltimento dei rifiuti pericolosi e non, dell'inquinamento dei suoli e delle relative bonifiche con recupero delle aree dismesse, dei consumi di risorse idriche e della depurazione.

L'Eni è impegnato ad utilizzare il sistema di rilevamento ambientale come base di definizione degli obiettivi di miglioramento, in accordo con quanto previsto dal D.Lgs. 372/99 in materia di prevenzione, protezione e controllo integrato dell'inquinamento.

A tale scopo, le Parti analizzeranno congiuntamente i risultati del Bilancio Ambientale Eni e delle Società.

Formazione

La formazione e l'informazione dei lavoratori sono considerati di grande rilevanza strategica. I continui richiami delle recenti normative evidenziano il riconoscimento da parte del legislatore del ruolo della formazione nella prevenzione.

In questo campo, l'Eni è andato ben oltre il mero adempimento delle prescrizioni legislative, avendo come obiettivo quello di promuovere presso i dipendenti la partecipazione attiva ai processi di prevenzione, controllo e protezione della sicurezza e dell'ambiente. E' un esempio per tutti la direttiva sui rischi di incidenti rilevanti che, come è noto, impone al datore di lavoro, oltre all'informazione, anche uno specifico obbligo di addestramento ai fini della prevenzione e dell'intervento in caso di emergenza.

L'apposito Comitato paritetico Impresa-OOSS, previsto nell'accordo di ottobre '95 per la definizione dei contenuti del programma RLS, è

[Handwritten signatures and initials]
del f. t. *[initials]*
22

impegnato in un programma di grande interesse metodologico e didattico, che rappresenta un solido punto di riferimento nel panorama italiano. Esso potrà essere completato con la realizzazione di un sistema informativo sui RLS che includa nominativi, appartenenza e sede di lavoro, l'iter formativo, e la partecipazione a corsi e convegni in materia di salute e sicurezza.

Tale impegno potrà essere integrato con un progetto congiunto Azienda - OOSS di "formazione permanente" in materia di salute, sicurezza, ambiente che rappresenti la risposta alle esigenze di un aggiornamento continuo, ritenendo di significativa importanza la qualità della preparazione del RLS.

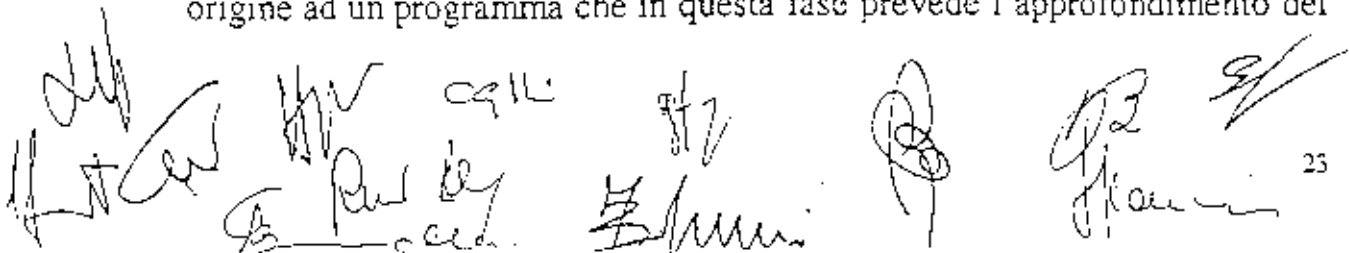
E' in fase di studio la stesura di una linea guida per l'informazione dei lavoratori al fine di standardizzare quanto già esiste a livello europeo. Tale linea guida sarà oggetto di successivo esame congiunto.

Osservatorio europeo per la sicurezza e salute dei lavoratori

L'Osservatorio europeo costituisce un'evoluzione nelle relazioni industriali che l'Eni e le OOSS hanno sviluppato in campo nazionale, in quanto si propone di analizzare il tema della salute e della sicurezza dei lavoratori nel più ampio contesto dell'Unione Europea, che è divenuta ormai la fonte legislativa primaria.

Il confronto con le unità del Gruppo che operano negli altri paesi europei è ritenuto utile anche per valutare come il sistema complessivo delle istituzioni, delle imprese e dei sindacati risponda alle direttive UE.

L'obiettivo di armonizzare le esperienze delle realtà produttive dell'Eni in Europa, che costituisce uno dei criteri ispiratori dell'Osservatorio, ha dato origine ad un programma che in questa fase prevede l'approfondimento dei

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "P. Rossi", "P. Ricci", "P. Bianchi", and "P. Verdi".

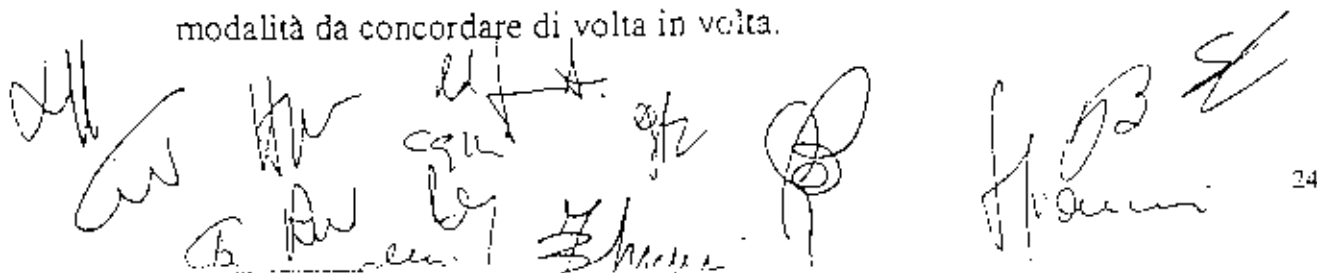
seguenti temi: le modalità di rilevazione in ambito europeo degli indici infortunistici; la raccolta di primi dati sulle malattie professionali riconosciute; il confronto tra le esperienze formative nel campo della tutela e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il progetto operativo

Le parti, con modalità che saranno successivamente definite, convengono di riunirsi due volte all'anno per l'analisi e la valutazione dei seguenti temi:

- per la sicurezza nei luoghi di lavoro: analisi dei risultati conseguiti con riferimento agli indici di frequenza e gravità; andamento dei risultati e linee di tendenza; approfondimento degli infortuni di maggiore gravità e tematica dei "near accident";
- per la tutela della salute: analisi della sorveglianza sanitaria e delle indagini ambientali;
- per l'ambiente: analisi dei risultati conseguiti per l'abbattimento delle emissioni in atmosfera, per il trattamento dei rifiuti industriali e per la gestione delle risorse idriche; nonché la verifica dello stato dell'avanzamento delle certificazioni ISO 14001 ed EMAS;
- per la formazione: analisi delle attività formative dirette ai RLS e valutazione dei contenuti formativi per la formazione permanente;
- per l'Osservatorio Europeo: rafforzamento delle attività in corso per portare il nuovo istituto a piena operatività.

Resta inteso che per particolari situazioni, anche emergenti dall'introduzione di specifiche normative, le parti potranno incontrarsi per decidere iniziative ed interventi da sviluppare congiuntamente secondo modalità da concordare di volta in volta.



24

Allegato 3)

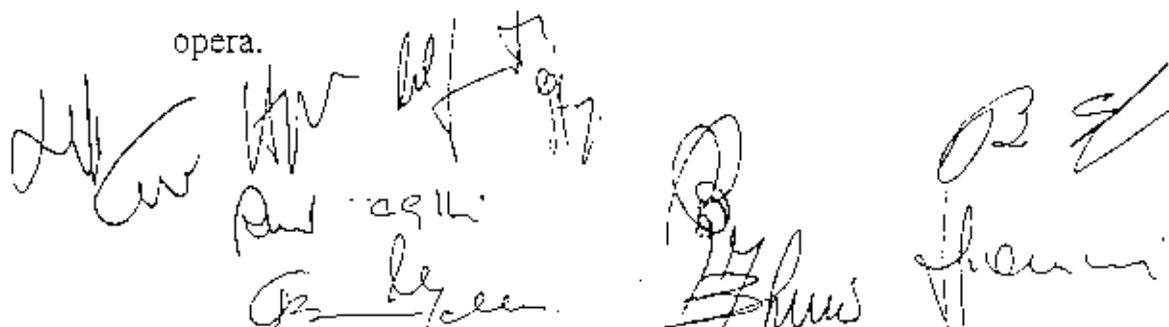
RELAZIONI INDUSTRIALI INTERNAZIONALI

Premesso che:

- la crescente internazionalizzazione dell'Eni in Europa e nei Paesi extraeuropei richiede un maggior approfondimento dei temi del lavoro in un'ottica che travalichi il solo contesto nazionale;
- la realizzazione del Mercato Unico Europeo e la creazione dell'Unione Economica e Monetaria rendono più ampie le opportunità e più omogenei gli orientamenti economici e sociali nell'Unione Europea;
- la globalizzazione dell'economia pone nuove sfide alla competitività delle imprese ed alla sostenibilità dello sviluppo.

Tutto ciò premesso,

Eni e FILCEA, FEMCA, UILCEM intendono, con il presente protocollo, confrontarsi sulle tematiche conseguenti alle strategie dell'Eni anche in una visione transnazionale. L'informazione e la consultazione transnazionale dei rappresentanti dei lavoratori interessati dalle scelte del Gruppo costituiscono infatti un importante fattore di partecipazione, quale contributo affinché lo sviluppo delle attività economiche avvenga nel rispetto dei principi etici e dei diritti fondamentali, nei vari Paesi ove Eni opera.



Eni
FILCEA
FEMCA
UILCEM

Sulla base di tale orientamento, e poco dopo l'emanazione della Direttiva 94/45/CE, mediante accordo volontario tra FULC e FESCID (ora EMCEF) ed Eni il 19.04.1995 è stato costituito il Comitato Aziendale Europeo (CAE), organismo di rappresentanza dei lavoratori del Gruppo per l'informazione e la consultazione a livello europeo su tematiche quali lo stato economico ed i programmi d'attività ed investimenti; lo stato e le prospettive dell'occupazione; le ristrutturazioni, delocalizzazioni, ridimensionamenti o cessazioni d'attività di rilevanza internazionale; la formazione, l'introduzione di nuove metodologie di lavoro e di nuovi processi produttivi; gli aspetti sanitari e della sicurezza; le azioni positive.

Il Comitato, composto da 27 delegati -16 provenienti dall'Italia e 11 dai Paesi europei ove l'Eni opera con le società controllate- ha svolto la propria attività attraverso riunioni interne annuali seguite da incontri con la Direzione del Personale dell'Eni e delle Società Caposettore. In tali riunioni ha avuto luogo lo scambio di informazioni e di valutazioni tra i rappresentanti dei vari Paesi e sono stati affrontati con la Direzione i temi previsti dall'Accordo costitutivo, nel quadro di una prospettiva strategica globale e di medio termine.

Eni e FILCEA, FEMCA, UILCEM ritengono che l'esperienza del CAE sin qui realizzata sia positiva ai fini della costruzione di un comune senso di appartenenza europea in termini di approccio transnazionale all'evoluzione ed alle strategie del Gruppo.

Su tale esperienza è stata aperta una riflessione al fine di adeguare la struttura organizzativa alle nuove esigenze del Comitato.

Handwritten signatures and initials:
A large, stylized signature on the left.
Below it, the name "F. L. L." is written.
To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be "P. L. L." and another that looks like "P. L. L." with a flourish.

Handwritten signatures and initials:
A large, stylized signature on the left.
To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be "P. L. L." and another that looks like "P. L. L." with a flourish.

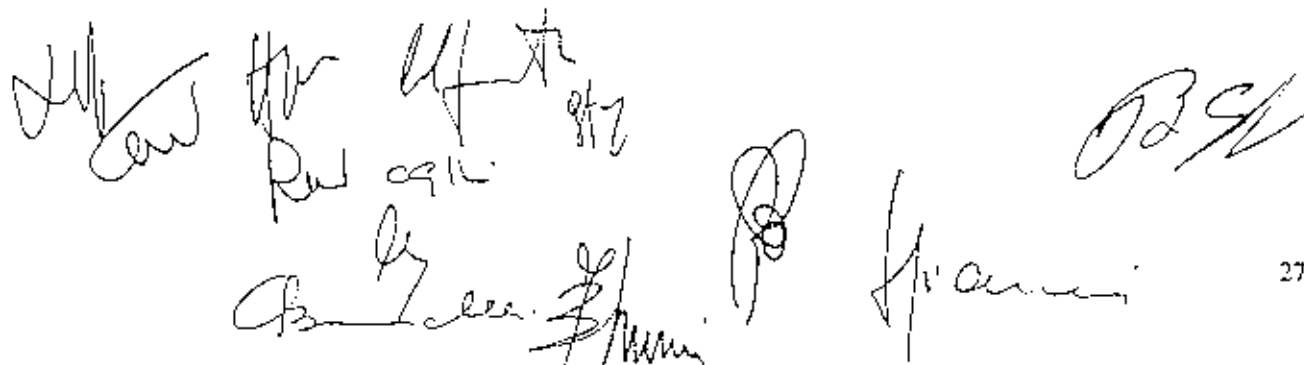
In occasione dell'imminente rinnovo dell'Accordo relativo al CAE, Eni e FILCEA, FEMCA, UILCEM concordano di valorizzare la funzione del Comitato, confermandone i principi ispiratori. Le Parti procederanno quindi ad una revisione ed integrazione dell'Accordo, definendo gli elementi utili ad un migliore ruolo di tale organismo, e ricercando le soluzioni atte a garantire uno scambio di informazioni più frequente ed esaustivo ed una più efficace consultazione.

Le Parti si impegnano inoltre ad esaminare le modifiche alla Direttiva che risultassero accolte al termine del già avviato processo di verifica della normativa vigente ed a integrarle ove opportuno nell'Accordo costitutivo del CAE Eni.

Le Parti ritengono che gli interventi volti ad assicurare la salute e sicurezza nel lavoro in ogni unità dell'Eni debbano costituire un impegno fondamentale.

Tale principio è in sintonia, tra l'altro, con gli interventi normativi che l'Unione Europea ha ripetutamente prodotto sul tema, allo scopo di armonizzare al livello più appropriato misure e procedure per la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori.

L'Osservatorio Europeo per la salute e sicurezza, istituito con accordo tra Eni, FULC ed EMCEF in data 21.06.1996, nasce dalle considerazioni suddette ed in stretto rapporto con il CAE, allo scopo di raccogliere, esaminare e diffondere dati ed esperienze in questo campo.



Sulla base dell'esperienza realizzata, le parti ritengono che l'attività dell'Osservatorio possa essere ulteriormente intensificata adottando le opportune azioni, secondo quanto specificato nell'allegato "Salute, Sicurezza e Ambiente" del presente Protocollo.

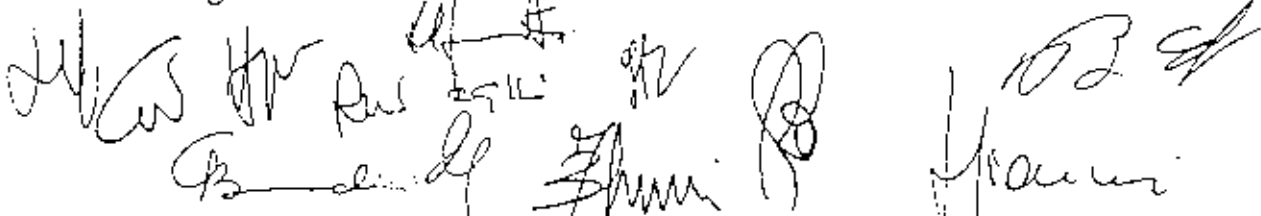
L'informazione e consultazione a livello globale

La crescente presenza dell'Eni nelle aree geoeconomiche extraeuropee costituisce un necessario processo di espansione che può porre in maniera più sensibile il tema della responsabilità sociale nell'agire dell'impresa.

Eni e FILCEA, FEMCA, UILCEM intendono continuare ad uniformare lo sviluppo delle attività del Gruppo a principi etici fondamentali, basati sul rispetto dei diritti umani e dei diritti sociali, compresi quelli sindacali, nella società e nel lavoro, così come contemplati anche nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO.

Le Parti si impegnano dunque a ricercare adeguate modalità di informazione e consultazione periodica sulla presenza ed espansione dell'Eni nel mondo, allo scopo di sviluppare un dialogo sugli effetti sociali ed economici di tali operazioni. Verranno inoltre esaminate e verificate le problematiche rispetto alle suddette Convenzioni individuando temi da approfondire ed iniziative di particolare interesse -partire dalla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro- diffondendo, in tali occasioni, le best practices applicate nel Gruppo.

Sui temi sopraesposti Filcea, Femca, Uilcem verranno assistiti dalla loro Organizzazione internazionale (ICEM).



AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

I mutamenti e le trasformazioni in atto nel sistema impresa nonché i processi di privatizzazione e di ricollocazione del capitale postulano una ridefinizione delle logiche di relazioni industriali che consentano, nel mutato quadro di riferimento, di stimolare e di qualificare forme di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere compatibili le esigenze dei principali soggetti con i quali l'impresa deve interagire: i lavoratori, gli investitori, il mercato.

E' opinione condivisa peraltro che il "successo" d'impresa sia fondato anche su un rinnovato patto di collaborazione interna finalizzato a coniugare le scelte industriali e gli obiettivi di produttività e redditività, necessari per competere sui mercati, con le esigenze dei lavoratori.

In questo contesto le parti - nel confermare la validità degli istituti in essere in materia di partecipazione - valuteranno la possibilità di individuare modelli retributivi anche innovativi rispetto agli attuali, come strumento di incentivazione collettiva contrattata, idonea a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

Fra i diversi strumenti potrà risultare di attualità esaminare l'ipotesi di fattibilità del ricorso all'azionariato dei dipendenti, le sue diverse implicazioni e, quindi, la sua praticabilità operativa.

In tale ambito verranno prioritariamente approfondite le esperienze in materia presenti nel panorama nazionale, anche alla luce del nuovo contesto normativo.

[Handwritten signatures and initials]