

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 giugno 2015 si sono incontrati in Roma eni spa, anche in rappresentanza delle società controllate appartenenti alle aree contrattuali Energia e Petrolio (ad esclusione di saipem) e Chimica, le Segreterie Generali e Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, unitamente ad una delegazione delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e delle RSU, per definire l'impianto del Premio di Partecipazione riferito al periodo di competenza 2014-2016.

Premessa

Un sistema di dialogo sindacale in grado di adottare forme di partecipazione mature e responsabili è un fattore importante per il successo e la competitività di aziende che si confrontano quotidianamente nell'ambito del mercato globale e che fondano il rapporto con i propri dipendenti e con le loro rappresentanze sindacali su un patto di collaborazione interna, finalizzato a coniugare le proprie scelte industriali e gli obiettivi di produttività e redditività con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel corso degli anni, in eni, la partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa ha assunto una rilevanza crescente nel contesto delle relazioni industriali. La trasformazione dello scenario economico, lo sviluppo della globalizzazione e la crescita della competitività hanno rappresentato per eni e per le rappresentanze dei lavoratori uno stimolo a superare gli schemi tradizionali di interlocuzione sindacale ed imposto una rivisitazione dei modelli organizzativi nella direzione di relazioni industriali in chiave partecipativa.

In tale ottica è stato strutturato il tema del Premio di Partecipazione, orientato a promuovere e a sostenere l'approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la correlazione tra compensi e risultati ottenuti.

Con l'erogazione di maggio 2012 si è concluso il periodo di vigenza del precedente impianto del Premio di Partecipazione; successivamente, in considerazione dei cambiamenti degli scenari di business e delle modifiche organizzative che hanno interessato eni, le parti hanno individuato soluzioni temporanee per gli anni 2012 e 2013.

Nel corso dei vari incontri che hanno condotto le Parti a condividere il presente verbale di accordo sono state analizzate le caratteristiche dell'impianto precedente, valutando gli elementi di positività che l'hanno caratterizzato e gli elementi di migliorabilità da apportare al nuovo impianto, tenuto conto dei cambiamenti sopravvenuti dal 2008 sia a livello di contesto e sia a livello specificatamente aziendale, anche con particolare riferimento alla nuova organizzazione che eni ha avviato nel 2014. A tale proposito è stato condiviso l'intento di individuare strumenti caratterizzati da sempre maggiore efficacia nel riconoscere il contributo assicurato dai lavoratori per il conseguimento degli obiettivi aziendali di competitività.

Ciò premesso, le Parti hanno discusso in merito alla struttura del Premio di Partecipazione 2014-2016 e delle relative modalità di attuazione nel periodo di vigenza.

1. Assetti organizzativi

Il cambiamento degli assetti organizzativi che ha caratterizzato eni da luglio 2014 ha determinato il passaggio da strutture di business divisionalizzate e una corporate ad una struttura di azienda

focalizzata sul business e al contempo integrata. Questo al fine di consentire ad eni, in un contesto di estrema volatilità, di essere reattiva e veloce nel rispondere ai mutamenti del Mercato.

La ridefinizione dei business attuata e la conseguente creazione di nuovi assetti organizzativi interni hanno determinato una maggiore integrazione tra le strutture di business e i servizi di supporto al business, attraverso il contributo trasversale di molte unità aziendali e delle attività svolte dai lavoratori quali parti attive di un'unica catena di valore. Tale contesto ha evidenziato l'opportunità di declinare una nuova struttura del Premio di Partecipazione il cui nuovo impianto è strutturato per rafforzare l'integrazione tra le strutture di business e di supporto in modo da realizzare da un lato un legame con i risultati economici di redditività e dall'altro con obiettivi di produttività direttamente correlati alle dimensioni economiche del sito produttivo, in un'ottica di sostenibilità economica di tutte le linee di business.

2. Struttura del Premio di Partecipazione

2.1 Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Partecipazione, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti rappresentativi delle performances di redditività e produttività. Tali parametri devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensibilità e verificabilità secondo le modalità descritte nel punto seguente.

A tal fine vengono individuate 2 componenti del Premio di Partecipazione: Redditività di eni **(RE)** con valore uniforme e

Produttività di Area di Business (**PAB**) con valore punto uniforme e obiettivi specifici per area di business/unità/sito/reparto.

Il Premio di Partecipazione è funzione additiva dei risultati delle suddette 2 componenti.

2.2 Parametri: individuazione e loro caratteristiche

Al fine di perseguire una complessiva uniformità delle tempistiche di svolgimento della fase di determinazione degli obiettivi, nonché di preservare il carattere di variabilità nell'ammontare delle erogazioni del Premio di Partecipazione, le Parti, nell'ottica di cogliere risultati sfidanti e in una logica di coerenza del Premio di Partecipazione, si impegnano a definire gli obiettivi di produttività entro il mese di marzo dell'anno di riferimento; in tal caso verrà riconosciuto l'1% del valore riferito alla somma delle due componenti Redditività di eni (RE) e Produttività di Area di Business (PAB).

Il **parametro di redditività** deve essere desumibile dai dati comunicati ufficialmente alla Comunità Finanziaria. A tale proposito, per quanto riguarda la componente di Redditività eni (RE), dopo ampia e approfondita discussione in merito all'indicatore economico che possa meglio rappresentare il contributo dei lavoratori alla redditività aziendale, viene stabilito che essa sarà gestita attraverso una curva senza limiti superiori che determina un importo uguale per tutti i settori, in funzione dell'EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) adjusted dell'anno di riferimento.

I **parametri di produttività** sono determinati in funzione della performance espressa sulla base di una scala di punteggio 0-100, con

importo del valore punto uguale per tutte le aree di business/società. Al fine di accrescere il livello di coinvolgimento dei lavoratori e migliorare la cultura della performance, l'individuazione dei parametri di produttività, il cui processo di individuazione dovrà essere sviluppato in via privilegiata a livello locale, dovrà anche contenere elementi collegati alle dimensioni economiche dei siti produttivi. Ciò consentirà di cogliere con la maggiore specificità possibile, quegli elementi che si ritengano importanti ai fini del miglioramento della competitività delle diverse unità lavorative.

3. Meccanismi operativi

3.1 Redditività di eni (RE)

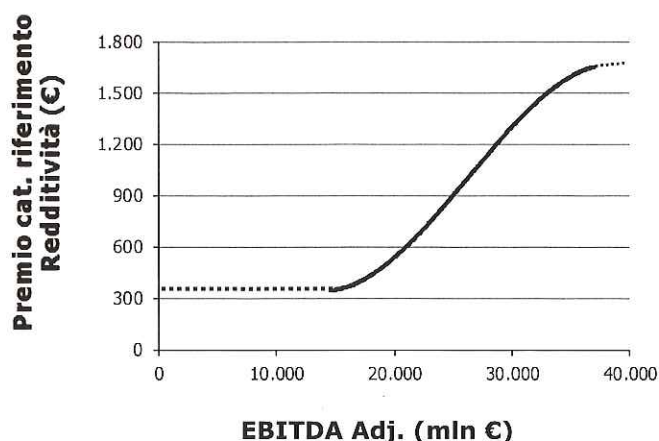
La componente Redditività di eni (RE) è misurata annualmente attraverso una curva che mette in relazione il risultato dell'EBITDA adjusted di eni conseguito nell'anno di riferimento e gli importi erogabili, in base alla seguente equazione:

$$RE = -1,86E-10x^3 + 1,467E-05x^2 - 0,304x + 2235,6$$

in cui:

RE=importo erogabile

x = EBITDA adjusted (mln €) conseguito nell'anno di riferimento



Per valori di EBITDA adjusted inferiori a 14.500 mln € e maggiori di 0 si procederà con erogazioni pari a 340 €.

Per valori di EBITDA adjusted superiori a 37.000 mln € si procederà con erogazioni secondo una tendenza lineare:

$$RE = 1.650 \text{ €} + (\text{Ebitda anno di riferimento mln €} - 37.000 \text{ mln €}) * 0,015 \text{ €}.$$

3.2 Produttività di Area di Business (PAB)

Le Parti definiranno annualmente a livello locale fino ad un massimo di 3 indicatori riferiti alla componente Produttività di Area di Business (PAB). Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione della performance relativa a tale componente. Il peso di ciascun indicatore non potrà comunque superare il 50%. La definizione dei pesi dei diversi indicatori avverrà facendo riferimento ad una valorizzazione complessiva pari a 100.

Per ciascun indicatore verranno inoltre individuati un obiettivo minimo (Pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (Pc) dei singoli

indicatori di Produttività di Area di Business (PAB) verrà pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori di punteggio in applicazione della seguente formula:

$$\frac{Pc - Pm}{PM - Pm} \times 100$$

Il punteggio complessivo relativo alla Produttività di Area di Business (PAB) verrà determinato come somma dei punteggi ponderati conseguiti per ciascun indicatore.

Nei casi descritti di seguito opereranno dei meccanismi di compensazione fra i punteggi ponderati registrati per ciascuno dei diversi indicatori di Produttività di Area di Business (PAB) definiti dalle Parti.

Nel caso in cui il punteggio conseguito su uno o due indicatori sia maggiore di 100 prima della ponderazione, i punti eccedenti fino ad un massimo di 15, ponderati in ragione del peso attribuito all'indicatore, possono essere utilizzati per incrementare il punteggio ponderato conseguito sul restante indicatore o sui restanti indicatori. Il punteggio complessivo della componente Produttività di Area di Business (PAB) dovrà essere in ogni caso compreso tra 0 e 100.

Ai punteggi complessivi realizzati sarà associato un valore economico, sulla base del valore punto pari a 13 euro per il premio di competenza 2015 e 13,2 euro per il premio di competenza 2016.

In corrispondenza di punteggi intermedi compresi fra 1 e 100 gli importi verranno determinati secondo il principio della proporzionalità.

[Handwritten signatures and notes in blue and black ink, including names like "Carmine", "M. Mercurio", and various initials.]

4. Assenteismo per malattia

Con riferimento alla determinazione del calcolo dell'assenteismo per malattia l'Azienda, dopo avere rappresentato in apposito incontro a livello di RSU/Strutture Sindacali Territoriali il tasso di assenteismo per malattia rilevato, procederà nelle unità produttive in cui permangano tassi di assenteismo per malattia superiori al 3,7%, a riproporzionare l'importo del Premio di Partecipazione, da erogare all'individuo, sulla base delle ore effettivamente lavorate, secondo la seguente regola:

- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 3,7% e fino al 4,2%, decremento del 5%, del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 4,2% e fino al 4,7% decremento del 10% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 4,7% e fino al 5,2%, decremento del 15% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia oltre il 5,2%, decremento del 20% del valore consuntivato del premio individuale nell'anno di riferimento.

Ai fini della determinazione delle percentuali di assenteismo, sono da considerare le seguenti causali: malattia, indisposizione e cure termali. Non sono considerate ai fini del computo le malattie continuative con durata superiore a 15 giorni. A livello locale con le RSU verranno comunque analizzati casi di patologie gravi e/o croniche.

Nel corso dell'anno di riferimento in appositi incontri a livello locale, fra la Direzione Aziendale e la RSU/Strutture Sindacali Territoriali, saranno analizzati i dati e il loro andamento. In sede di consuntivazione dei risultati della produttività, a livello locale, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU/Strutture Sindacali Territoriali anche le risultanze del tasso di assenteismo medio per malattia, così come definito negli incontri a livello aziendale, registrato l'anno precedente nell'unità produttiva.

In relazione a quanto sopra, la somma degli importi non erogati ai lavoratori verrà suddivisa tra gli altri lavoratori dell'unità produttiva che avranno mantenuto il tasso di assenteismo individuale per malattia al di sotto del 3,7%.

Percorsi particolarmente virtuosi, daranno luogo a interventi migliorativi nell'ambito del Premio di Partecipazione nella seguente misura:

- ✓ nelle unità produttive in cui il tasso di assenteismo per malattia si attesti tra il 2,7% e il 3,7%, incremento del 2% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- ✓ nelle unità produttive in cui il tasso di assenteismo per malattia si attesti al di sotto del 2,7%, incremento del 2,5% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento.

La base di calcolo sulla quale saranno applicate le percentuali di incremento/decremento, sarà il valore consuntivato del Premio di Partecipazione (Redditività eni (RE), Produttività di Area di Business (PAB) ed eventuale incremento dell'1% nel caso di definizione degli obiettivi di produttività entro i termini definiti per l'anno di competenza) già riparametrato per categoria.

Le Parti si impegnano a definire il perimetro delle unità produttive che saranno oggetto di rilevazione del tasso di assenteismo per malattia entro il 30 settembre 2015.

5. Scale parametriche

Gli importi di cui al presente accordo saranno corrisposti per categoria sulla base delle scale parametriche riportate in allegato.

6. Premio di Partecipazione 2014-2016

In considerazione del nuovo impianto del Premio di Partecipazione definito nel presente accordo, che ha criteri univoci per tutti i lavoratori di eni indipendentemente dall'area di business in cui operano, si rende necessario individuare le opportune soluzioni per gestire la transizione tra l'impianto del Premio di Partecipazione precedente, che differenziava i valori tabellari tra aree di business/società e il nuovo impianto del Premio di Partecipazione unico per i lavoratori eni.

6.1 Premio di Partecipazione di competenza 2014

Le Parti, in considerazione di quanto illustrato nella premessa al presente verbale di accordo e con riferimento al verbale di accordo del 19 maggio 2015, hanno proceduto ad effettuare una ricognizione dei risultati dell'andamento economico, della produttività del lavoro, dell'efficienza organizzativa dell'impresa conseguiti nel corso del 2014.

Al riguardo le Parti, sulla base degli approfondimenti scaturiti dal confronto, hanno convenuto di corrispondere per il Premio di Partecipazione di competenza 2014 lo stesso importo percepito individualmente dai lavoratori a maggio 2014 (Premio di Partecipazione competenza 2013); per versalis l'importo da corrispondere sarà riparametrato sul riferimento di € 1.900 alla categoria C.

Le Parti, con il verbale di accordo del 19 maggio 2015, hanno condiviso di corrispondere un anticipo pari all'80% di tale importo nel mese di maggio 2015, il cui conguaglio sarà corrisposto con le competenze del mese di luglio 2015.

Il Premio di Partecipazione di competenza 2014 sarà corrisposto al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo ed anche al personale collocato in mobilità nel corso del 2014, riguardo al quale le Parti convengono di corrispondere lo stesso importo percepito individualmente a maggio 2014 (Premio di Partecipazione competenza 2013).

Il Premio di Partecipazione 2014 sarà erogato con le modalità di cui al paragrafo 6.1.1 di seguito riportato.

6.1.1 Criteri di erogazione Premio di Partecipazione di competenza 2014

- Criteri di erogazione relativi alla presenza

Il Premio di Partecipazione di competenza 2014 viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva

prestazione lavorativa in Italia nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

- Trasferimenti

Non rilevano nel computo del Premio di Partecipazione di competenza 2014 i trasferimenti, i distacchi o altre movimentazioni all'interno di enti o tra società del gruppo intervenute nel corso del 2014 in Italia.

- Lavoratori assunti nel 2014

Per i lavoratori assunti nel corso del 2014 il Premio di Partecipazione sarà erogato con le medesime modalità proporzionali suddette.

- Lavoratori part-time

La misura del Premio di Partecipazione per i dipendenti operanti con contratti di lavoro a tempo parziale, viene determinata in coerenza con i criteri di riproporzionamento fissati dalla legge tenendo conto del rapporto esistente fra orario di lavoro contrattuale ed orario part-time svolto dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nel corso del 2014.

○ Lavoratori distaccati o trasferiti all'estero

I lavoratori trasferiti o distaccati all'estero nel corso del 2014 percepiranno il Premio di Partecipazione in proporzione ai mesi di lavoro effettivo prestato in Italia.

○ Lavoratori a tempo determinato per attività di cantiere/commissa

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo determinato per le attività di cantiere e di commessa nei settori di ingegneria, servizi, montaggio e perforazione, il periodo di non erogazione sarà convenzionalmente pari al periodo di prova; tale periodo non potrà in ogni caso essere superiore al 40% della durata prevista del contratto di lavoro individuale.

○ Lavoratori in rapporto di somministrazione

I lavoratori utilizzati nel corso dell'anno di competenza 2014 con lo strumento della somministrazione lavoro nelle aree di business/società per le quali trova applicazione il presente accordo hanno diritto alla corresponsione del Premio di Partecipazione secondo modalità applicative e criteri analoghi a quelli definiti per i dipendenti delle stesse.

La corresponsione degli importi dovuti avviene attraverso le Agenzie per il lavoro, in conformità alle disposizioni di legge ed alle prassi amministrative in essere.

L'erogazione del Premio di Partecipazione avverrà sulla base delle tabelle applicate per il Premio di Partecipazione erogato a maggio 2014 (competenza 2013) per la categoria di inquadramento.

6.2 Premio di Partecipazione di competenza 2015-2016

Il Premio di Partecipazione di competenza 2015 e 2016 sarà erogato con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo all'anno di competenza sulla base della consuntivazione dei risultati per l'anno di competenza dei parametri di Redditività eni (RE), Produttività di Area di Business (PAB), dell'eventuale incremento dell'1% della somma delle due componenti suddette, ove gli obiettivi di produttività siano definiti nei tempi stabiliti (rispettivamente luglio 2015 e marzo 2016), del tasso di assenteismo per malattia di cui al paragrafo 4.

Le Parti, con l'obiettivo di individuare una soluzione definitiva idonea a gestire le differenze tra gli importi erogati nell'ambito delle diverse aree di business/società che caratterizzavano il precedente impianto, convengono di individuare, entro il 30 settembre 2015, un elemento distinto della retribuzione (EDR) da erogare a partire dal 1° gennaio 2016. Le parti nel corso dell'incontro discuteranno complessivamente della tematica dell'EDR (a titolo esemplificativo e non esaustivo, importi, modalità, criteri, personale in forza e futuro che sarà interessato complessivamente dal nuovo modello).

Nel corso del suddetto incontro le parti affronteranno anche il tema delle risorse che nel corso del 2014 hanno cambiato Area di Business.

Per quanto riguarda l'anno di competenza 2015 le Parti convengono di corrispondere, in aggiunta alle erogazioni relative alle componenti redditività, produttività ed eventuali componenti aggiuntive (individuazione obiettivi di produttività nei tempi stabiliti, rilevazione tasso di assenteismo per malattia), un importo a titolo di una tantum pari alla differenza tra il Premio di Partecipazione percepito individualmente a maggio del 2014 (competenza 2013) e il valore

base di € 2.000 alla categoria C per CCNL Chimico e alla categoria 4 per CCNL Energia e Petrolio.

6.2.1 Criteri di erogazione Premio di Partecipazione di competenza 2015 e 2016

o Criteri di erogazione relativi alla presenza

Il Premio di Partecipazione viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa in Italia nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

L'erogazione del Premio di Partecipazione viene riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione.

o Trasferimenti

Il Premio di Partecipazione sarà erogato dall'area di business/società di destinazione, considerando l'eventuale periodo di trasferta/distacco propedeutico al trasferimento quale servizio prestato presso la sede/società di destinazione, in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di permanenza nel corso dell'anno di competenza in Italia.

Eventuali casi di trasferimenti collettivi saranno oggetto di approfondimento a livello di Segreterie Nazionali.

- Lavoratori assunti nel 2015 e 2016

Per i lavoratori assunti nel corso del 2015 e 2016 il Premio di Partecipazione viene erogato con le medesime modalità proporzionali suddette.

- Lavoratori part-time

La misura del Premio di Partecipazione per i dipendenti operanti con contratti di lavoro a tempo parziale, viene determinata in coerenza con i criteri di riproporzionamento fissati dalla legge tenendo conto del rapporto esistente fra orario di lavoro contrattuale ed orario part-time svolto dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nel corso dell'anno di competenza.

- Lavoratori distaccati o trasferiti all'estero

I lavoratori che vengono trasferiti o distaccati all'estero nel corso dell'anno di competenza percepiscono il Premio di Partecipazione in proporzione ai mesi di lavoro effettivo prestato in Italia.

Con riferimento al tasso di assenteismo per malattia, per il personale distaccato o trasferito all'estero sarà erogato esclusivamente l'importo consuntivato del Premio di Partecipazione (senza incrementi/decrementi legati al tasso di assenteismo per malattia). Il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato nell'anno, non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva di appartenenza.

○ Lavoratori a tempo determinato per attività di cantiere/commessa

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo determinato per le attività di cantiere e di commessa nei settori di ingegneria, servizi, montaggio e perforazione, il periodo di non erogazione sarà convenzionalmente pari al periodo di prova; tale periodo non potrà in ogni caso essere superiore al 40% della durata prevista del contratto di lavoro individuale.

○ Lavoratori in rapporto di somministrazione

I lavoratori utilizzati nel corso dell'anno di competenza con lo strumento della somministrazione lavoro nelle aree di business/società per le quali trova applicazione il presente accordo hanno diritto alla corresponsione del Premio di Partecipazione secondo modalità applicative e criteri analoghi a quelli definiti per i dipendenti delle stesse.

La corresponsione degli importi dovuti avviene attraverso le Agenzie per il lavoro, in conformità alle disposizioni di legge ed alle prassi amministrative in essere.

7. Risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro

Al personale che risolve il rapporto di lavoro con risoluzione consensuale successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo e prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione di Premio di Partecipazione precedentemente percepita (senza

incrementi/decrementi legati al tasso di assenteismo per malattia), con modalità proporzionali per i mesi di presenza effettiva.

Con riferimento al tasso di assenteismo per malattia, per il personale che risolve il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento del Premio di Partecipazione, il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva.

8. Azioni di monitoraggio periodico.

Le Parti hanno convenuto di effettuare un monitoraggio periodico sull'andamento del Premio di Partecipazione al fine di effettuare gli approfondimenti necessari in relazione all'eventuale verificarsi di cambiamenti significativi dello scenario di riferimento.

Le Parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Partecipazione e gli altri importi di cui al presente accordo, per la loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali né costituiscono base di calcolo per il T.F.R.

Il presente accordo che sarà, nei termini stabiliti, depositato presso la sede competente, presenta tutte le caratteristiche necessarie affinché l'Azienda possa richiedere l'accesso ai benefici contributivi previsti dalla normativa per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello.

eni

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

PREMIO DI PARTECIPAZIONE 2014-2016
SCALA PARAMETRALE AREA CONTRATTUALE
ENERGIA E PETROLIO

VERBALE DI ACCORDO DEL 25.06.2015

CATEGORIA	PARAMETRO
1	250
2	235
3	200
4	160
5	135
6	100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMIO DI PARTECIPAZIONE 2014-2016
SCALA PARAMETRALE AREA CONTRATTUALE
CHIMICA

VERBALE DI ACCORDO DEL 25.06.2015

CATEGORIA	PARAMETRO
A	220
B	180
C	160
D	147
E	125
F	100