

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 ottobre 2008 si sono incontrati in Roma l'Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle Società controllate appartenenti all'area contrattuale Energia e Petrolio (eccezion fatta per le Società Eni soggette all'applicazione della Delibera AEEG n. 11/07 e successive modifiche e integrazioni in materia di Unbundling nel settore del gas naturale e dell'energia elettrica), le Segreterie Generali e Nazionali di FILCEM CGIL, FEMCA CISL e UILCEM UIL, unitamente ad una delegazione delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e delle R.S.U., per definire l'impianto del Premio di Partecipazione riferito al periodo di competenza 2008-2011.

Premessa

Le Parti hanno preliminarmente ripercorso le tappe che, a partire dalla sottoscrizione del Protocollo del 23 luglio 1993, hanno dapprima introdotto e successivamente consolidato una struttura di assetti contrattuali che individua il livello di contrattazione aziendale come cardine di un sistema volto al perseguimento di obiettivi di incremento della produttività, della qualità ed in generale di elementi di competitività.

Il ruolo della contrattazione collettiva aziendale è stato riconfermato nell'impianto del Protocollo del 23 luglio 2007. Tale testo, facendo propri obiettivi volti al miglioramento di qualità e produttività, ha coerentemente introdotto misure per incentivare la contrattazione di secondo livello, successivamente recepite dalla legge n. 247/07 per il triennio 2008-2010.

Le Parti, nell'esprimere in via preliminare una valutazione complessivamente positiva dell'esperienza relativa all'impianto 2004-2007 del Premio di Partecipazione, confermano altresì l'intento di impegnarsi ad individuare strumenti caratterizzati da sempre maggiore efficacia nel riconoscere il contributo assicurato dai lavoratori per il conseguimento degli obiettivi aziendali di competitività.

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene a tale riguardo riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di

[Handwritten signatures and initials]

Eni *FILCEM CGIL* *FEMCA CISL* *UILCEM UIL*

Eni *FILCEM CGIL* *FEMCA CISL* *UILCEM UIL*

relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

Le Parti si danno atto che l'impostazione di un percorso così delineato fornisce una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alle istanze in tema di definizione di modelli redistributivi dei redditi che sono state ampiamente dibattute nell'ultimo anno.

A tal proposito le Parti, nel riconoscersi stabili interlocutori di un corretto e trasparente modello di Relazioni Industriali, confermano la scelta di un modello partecipativo quale strumento efficace per pervenire a soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento dei lavoratori all'andamento dell'Azienda.

In tale contesto si conviene sulla necessità di strutturare un Premio di Partecipazione secondo logiche coerenti con i mutamenti del mercato e con le trasformazioni in atto conseguenti alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, con gli obiettivi strategici perseguiti da Eni, attraverso l'adozione di nuovi strumenti di gestione orientati a promuovere e a sostenere l'apporto costruttivo e dinamico dei lavoratori per il miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la correlazione fra compensi e risultati ottenuti.

Tali risultati vengono riferiti tanto alla dimensione generale di gruppo industriale, quanto ad un orizzonte di Società/Divisione e, all'interno di queste ultime, di singola unità lavorativa.

In coerenza con le riflessioni precedentemente esposte, si riconosce quale elemento trasparente e verificabile di competitività aziendale, al quale associare l'erogazione di importi di premio, quello collegato alle performances economiche dell'Azienda.

Le Parti, concordando nel sottolineare il forte contenuto di innovatività che caratterizza tale scelta, stabiliscono che essa si realizzi mediante l'introduzione di un meccanismo di valorizzazione dell'importo erogabile in ragione della Redditività di Società/Divisione che risulti correlato all'andamento degli utili.

Ciò premesso, le Parti hanno discusso in merito a:

- Struttura del Premio: Componenti, Parametri e loro caratteristiche;
- Meccanismi Operativi applicabili per le Componenti del Premio di Partecipazione;

- Assetti organizzativi;
- Erogazioni economiche;
- Criteri di erogazione;
- Azioni di monitoraggio periodico.

1. Struttura del Premio

1.1 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 e verranno individuati annualmente dalle Parti, secondo le modalità descritte nel punto seguente.

A tal fine vengono individuate 3 componenti del Premio di Partecipazione: **Redditività Eni (RE)**, **Redditività di Settore/Divisione/Società (RS)**, **Produttività di Divisione/Società/Sito (PS)**.

Il Premio di Partecipazione è funzione additiva dei risultati delle suddette 3 componenti.

1.2 Parametri: individuazione e 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 30 marzo dell'anno di riferimento, in tal caso verrà riconosciuto il 1% del valore tabellare di riferimento.

I parametri di redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente alla Comunità Finanziaria.

Per quanto riguarda in modo specifico la componente di Redditività Eni (RE), in una logica di riequilibrio delle erogazioni attribuite alle diverse realtà aziendali, viene stabilito che essa sarà determinata in un ammontare indifferenziato per le diverse Società/Divisioni.

3

3

3

Res
3
3

3

3

Relativamente, invece, alla componente di **Redditività di Società/Divisione (RS)**, le Parti condividono l'impostazione di un meccanismo che ne determini le erogazioni conseguenti legandole all'andamento degli utili di Settore/Divisione.

I **parametri di produttività** devono essere ascrivibili tendenzialmente al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nelle singole realtà aziendali e a misurare il miglioramento. In coerenza con tali prerogative, il processo di individuazione degli obiettivi di produttività deve essere sviluppato in via privilegiata a livello locale, al fine di cogliere con la maggiore specificità possibile quegli elementi che si ritengono critici ai fini del miglioramento della competitività delle diverse unità lavorative.

2. Meccanismi operativi

I valori di riferimento per gli importi erogabili annualmente in relazione a ciascuna componente del Premio di Partecipazione nelle diverse Società/Divisioni Eni vengono riportati in allegato al presente verbale di accordo.

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi consuntivi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

2.1 Redditività Eni (RE)

In apposito incontro con le Organizzazioni Sindacali Nazionali verrà definito annualmente l'indicatore applicabile per la valutazione dell'andamento della Redditività Eni, individuando altresì per tale indicatore il valore obiettivo minimo (Rm) ed il valore obiettivo massimo (RM).

In base al risultato a consuntivo (Rc) e ai suddetti valori obiettivo, la performance di Redditività Eni sarà misurata annualmente secondo la seguente formula:

$$\frac{Rc - Rm}{RM - Rm} \times 100$$

Pertanto, in applicazione di tale formula l'andamento di Redditività Eni sarà espresso a consuntivo su una scala di punteggi variabili da 0 a 100. A ciascuno di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

tali punteggi risultano associati valori economici il cui importo massimo verrà erogato in corrispondenza di un punteggio pari o superiore a 100.

Non sono previste erogazioni qualora il valore del risultato a consuntivo (Rc) risulti inferiore al valore minimo prestabilito (Rm).

2.2. Redditività di Settore/Divisione/Società (RS)

In apposito incontro con le Organizzazioni Sindacali Nazionali verrà definito annualmente l'indicatore applicabile per la valutazione dell'andamento della Redditività di Settore/Divisione/Società, individuando altresì per tale indicatore il valore obiettivo minimo (Rm) ed il valore obiettivo massimo (RM).

Gli importi minimo/massimo erogabili per la componente di Redditività di Settore/Divisione/Società variano in base all'andamento di un parametro legato agli utili di Settore/Divisione/Società.

Il parametro suddetto viene determinato attraverso il rapporto fra gli utili dell'anno di riferimento e la media degli utili dell'ultimo triennio incluso l'anno di riferimento.

Se tale parametro mostra un incremento o un decremento, il minimo e il massimo degli importi erogabili varieranno entrambi nella medesima proporzione, fino ad un limite del $\pm 20\%$.

Gli importi minimo/massimo erogabili e i relativi estremi entro cui essi possono oscillare sono riportati nelle tabelle allegate.

Gli importi erogabili, una volta riproporzionati in ragione dell'andamento degli utili, saranno corrisposti sulla base del punteggio conseguito dall'indicatore di Redditività di Settore/Divisione/Società, secondo modalità analoghe a quanto previsto per la Redditività Eni.

In particolare, per quanto riguarda Eni Corporate e le Società di scopo da essa direttamente controllate (EniServizi, Sofid, Eni Corporate University, ecc.) le variazioni degli importi minimo/massimo erogabili per la componente Redditività di Settore/Divisione/Società avverrà sulla base dell'utile di Gruppo. Il valore dell'erogazione viene determinato facendo riferimento alla media ponderata dei punteggi di Redditività delle Settore/Divisioni/Società appartenenti all'area contrattuale Energia e Petrolio (fatta eccezione per le Società Unbundled).

Ru
Aut
F.lli
F.lli
NAS

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

3. Assetti organizzativi

Un elemento che influenza sensibilmente gli assetti organizzativi di riferimento per l'articolazione del nuovo schema di Premio di Partecipazione si lega all'intervento della delibera nn. 11/07 (e successive modifiche ed integrazioni) dell'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas (AEEG), attraverso la quale vengono introdotti obblighi di separazione funzionale ("unbundling") delle attività svolte nel settore del gas naturale e dell'energia elettrica, nell'ambito di una Impresa Verticalmente Integrata, quale Eni.

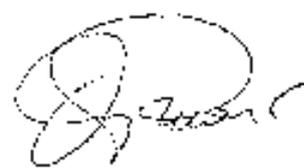
In osservanza di tali disposizioni, Eni S.p.A. ha avviato un processo di adeguamento organizzativo che coinvolge le Società controllate operanti nel settore gas (Sham Rete Gas S.p.A., Italgas S.p.A., Stogit S.p.A. e relative società controllate - da qui in avanti genericamente individuate come Società Unbundled), con l'obiettivo di garantire il rispetto delle finalità della separazione di tali Società Unbundled da Eni S.p.A.

Nel quadro di quest'azione complessiva, va in modo specifico rilevata la necessità per le Società Unbundled di addivenire alla stipula del nuovo accordo sul Premio di Partecipazione, i cui contenuti e modalità di applicazione dovranno essere scissi da elementi di influenza da parte di Eni S.p.A. o comunque connessi all'andamento di attività diverse da quelle amministrare da ciascuna Società Unbundled. Non potrà pertanto, in particolare, essere incluso nell'impianto del Premio di Partecipazione delle Società Unbundled il parametro di Redditività Eni.

Ciò premesso, Eni S.p.A., nelle sue qualità di azionista delle Società Unbundled, continuerà ad esercitare i propri poteri di indirizzo e controllo sulle Società Unbundled stesse, nel rispetto delle finalità dell'unbundling funzionale.

In termini più generali e con riferimento agli ulteriori ambiti di attività Eni, la ridefinizione del business di riferimento attuata negli ultimi anni e la conseguente creazione di nuovi assetti organizzativi interni fanno sorgere l'esigenza di aggiornare la declinazione del Premio di Partecipazione nelle diverse realtà societarie.

De
D.L. - ~~FRANCESCO~~ ~~FRANCESCO~~ ~~FRANCESCO~~ ~~FRANCESCO~~

7.   

4. Erogazioni Economiche.

Con riferimento al periodo di competenza 2008-2011, gli importi erogabili sulla base dei valori di riferimento (vedi tabelle allegate da 1.1 a 1.5) saranno corrisposti per categoria, sulla base della scala parametrica riportata in allegato.

5. Criteri di Erogazione.

Le Parti condividono che la determinazione di criteri di erogazione puntuali ed uniformi, applicabili in modo trasversale nei diversi settori di validità dell'Accordo, rappresenti tematica di reciproco e necessario interesse ai fini di una corretta e trasparente applicazione dell'istituto del Premio di Partecipazione.

Vengono pertanto stabilite le seguenti regole e principi, valide a partire dal Premio di Partecipazione di competenza 2008.

- Criteri Generali:

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 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.

Al personale neo-assunto il Premio di Partecipazione viene erogato, con le medesime modalità proporzionali suddette.

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.

Per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il rapporto di lavoro, l'importo da riconoscere a titolo di Premio di Partecipazione sarà riferito convenzionalmente all'atteso dell'anno di competenza e calcolato con le

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Pav', 'Alti', 'F. Rossi', 'G. Rossi', and 'M. Rossi'.

modalità proporzionali sopra descritte. Tale criterio verrà applicato anche nel periodo intercorrente fra la scadenza dell'accordo ed il successivo rinnovo.

- **Lavoratori distaccati o trasferiti all'estero**

I lavoratori che vengano 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.

- **Lavoratori in rapporto di somministrazione**

I lavoratori utilizzati per almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione lavoro dalle Società/Divisioni per le quali trova applicazione il presente accordo hanno diritto alla corresponsione del Premio di Partecipazione secondo modalità applicative o 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.

- **Lavoratori part-time**

La misura del Premio, 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 seguito dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nel corso dell'anno di competenza.

- **Passaggi di Categoria ed inquadramento**

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

- **Trasferimenti dalla Sede della medesima Società/Divisione**

Il Premio sarà erogato in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di permanenza, considerando l'eventuale periodo di trasferta propedeutica al trasferimento quale servizio prestato presso la Sede di destinazione.

- Trasferimenti da/a Società appartenenti alla medesima area contrattuale

Il Premio sarà erogato in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di permanenza presso le diverse Società, considerando l'eventuale periodo di distacco propedeutico al trasferimento quale servizio prestato presso la Società di destinazione.

- Trasferimenti da/a Società appartenenti ad aree contrattuali diverse

Il Premio sarà erogato dalla Società di destinazione in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di permanenza presso le diverse aree contrattuali, considerando l'eventuale periodo di distacco propedeutico al trasferimento quale servizio prestato presso la Società di destinazione.

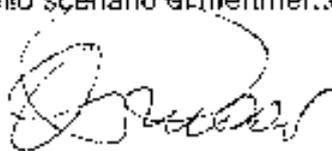
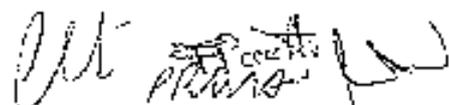
Le Parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Partecipazione, per la loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali né costituiscono base di calcolo per il T.F.R.

Nel caso di trasferimenti collettivi di lavoratori, le Parti si impegnano a valutare anche gli aspetti connessi all'istituto in questione.

6. Azioni di monitoraggio periodico.

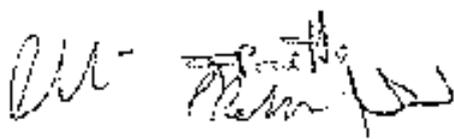
Le Parti hanno convenuto di effettuare un monitoraggio periodico sull'andamento del Premio di Partecipazione al fine di:

- Introdurre diverse soluzioni per rispondere a possibili evoluzioni di assetti societari che dovessero intervenire nel corso del quadriennio.
- Valutare azioni correttive che si rendessero necessarie in ragione dell'eventuale insorgere di elementi pregiudizievoli della funzionalità dell'impianto del Premio di Partecipazione.
- Effettuare gli approfondimenti necessari in relazione all'eventuale verificarsi di cambiamenti significativi dello scenario di riferimento.



PREMIO DI PARTECIPAZIONE ANNO 2008

Per quanto riguarda l'anno di competenza 2008 le Parti, anche in considerazione dei tempi intercorsi, hanno convenuto di corrispondere con le competenze del mese di maggio 2009 un anticipo, i cui importi (riferiti alla Categoria 4 del CCNL Energia e Petrolio e riproporzionati in base alla scala parametrica di cui al punto 4 del presente verbale) sono riportati nella tabella allegata, da conguagliare nell'anno successivo sulla base dei risultati relativi al 2009 e degli importi complessivi riferiti al biennio 2008-2009.



Alegato 1.1
Divisione E&P

	Biennio 2008-2009		2010		2011	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
Redditività Eni	516	1157	274	614	285	638
Limite superiore +20%	1010	2264	561	1257	502	1348
Redditività Settore/Div/Soc (valore di riferimento)	842	1888	467	1048	501	1124
Limite inferiore -20%	673	1509	374	838	401	599
Produttività Divisione/Società/Sito	30,43 (valore punto)	3043	16,51 (valore punto)	1661	17,62 (valore punto)	1762
Massimo Complessivo		6464		3532		3748

Multiple handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature in the center, several smaller ones to the left and right, and some initials at the bottom left.

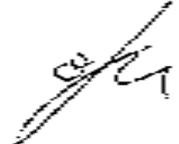
Allegato 1.2
Divisione G&P

	Biennio 2008-2009		2010		2011	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
Redditività Eni	516	1157	274	614	285	638
Limite superiore +20%	937	2121	517	1170	552	1249
Redditività Settore/Div/Soc (valore di riferimento)	781	1767	431	975	460	1041
Limite inferiore -20%	624	1414	344	780	308	833
Produttività Divisione/Società/Silo (valore punto)	28,10	2810	15,26	1526	16,13	1613
			(valore punto)		(valore punto)	
Massimo Complessivo		6087		3309		3500







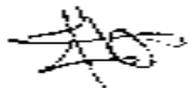




Allegato 1.3

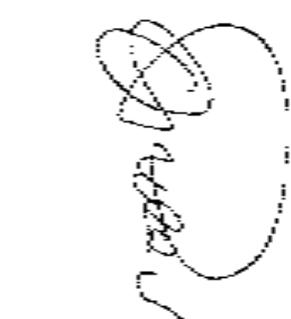
Corporate, ECU, Sofid, Divisione R&M, EniPower

	Biennio 2008-2009		2010		2011	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
Redditività Eni	516	1157	274	614	285	638
Limite superiore +20%	791	1772	429	961	453	1015
Redditività Settore/Div/Soc (valore di riferimento)	659	1477	358	801	378	846
Limite inferiore -20%	527	1181	289	641	302	677
Produttività Divisione/Società/Sito (valore punto)	25,61	2561	13,75	1375	14,43	1443
Massimo Complessivo		5490		2950		3096









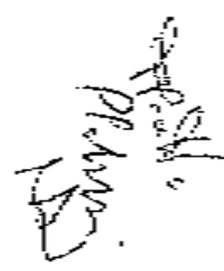




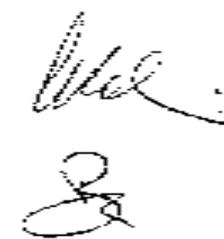
Allegato 1.4
EniServizi

	Biennio 2008-2009		2010		2011	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
Redditività Eni	516	1157	274	614	285	638
Limite superiore +20%	464	1042	297	652	335	751
Redditività Settore/Div/Soc (valore di riferimento)	367	868	242	544	279	626
Limite inferiore -20%	309	695	194	435	223	501
Produttività Divisione/Società/Sito	23,10 (valore punto)	2310	12,06 (valore punto)	1206	12,40 (valore punto)	1240
Massimo Complessivo		4510		2472		2629







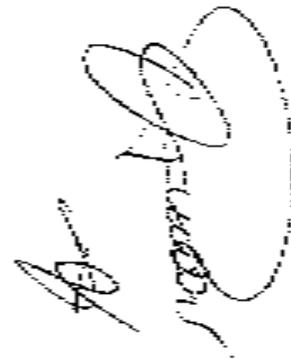
Allegato 1.5
Saipem, Tecnomare

	Biennio 2008-2009		2010		2011	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
Redditività Eni	516	1157	274	614	285	638
<i>Limite superiore +20%</i>	498	1119	275	618	292	666
Redditività Settore/Div/Soc (valore di riferimento)	415	933	229	515	243	546
<i>Limite inferiore -20%</i>	332	746	184	412	195	437
Produttività Divisione/Società/Sito	21,10 <i>(valore punto)</i>	2110	11,29 <i>(valore punto)</i>	1129	11,84 <i>(valore punto)</i>	1184
Massimo Complessivo		4386		2360		2478




Primo
 P. P. P.

Ra





W. L.
 P.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE 2008-2011

SCALA PARAMETRALE AREA CONTRATTUALE ENERGIA E PETROLIO

VERBALE DI ACCORDO DEL 28.10.2008

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

[Handwritten signatures and initials]
P. L. ...

[Handwritten signatures and initials]
S. ...
G. ...

	Anticipo 2008 Categoria 4 CCNL Energia e Petrolio
Divisione E&P	€ 3.137
Divisione G&P	€ 2.762
Divisione R&M	€ 2.280
Eni Corporate	€ 2.606
EniPower	€ 2.621
Sofid	€ 2.620
ECU	€ 2.606
EniServizi	€ 2.185
Saipem	€ 2.127
Tecnomare	€ 2.138

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]