

Il giorno 13 Maggio 2009 a Roma

fra

la **TOTAL ITALIA S.p.A.**

e

**le relative RSU di Milano e Roma assistite dalle Segreterie Nazionali di  
Categoria e Territoriali Filcem Cgil, Femca Cisl e Uilcem Uil**

si è stipulato il presente

## **Accordo integrativo aziendale**

### **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le Parti confermano di riconoscere alle relazioni industriali un ruolo essenziale nel coinvolgere tutto il personale nella vita e nelle attività della Società, contribuendo a sottolineare la centralità delle Risorse Umane quale elemento distintivo della competitività aziendale e quale fattore chiave per il successo nelle nuove sfide di mercato.

Nell'ambito delle linee guida tracciate dal vigente CCNL "Energia e Petrolio", le Parti confermano l'importanza della contrattazione integrativa per le materie espressamente delegate dal contratto nazionale, per gli aspetti legati al puntuale adempimento di norme contrattuali e per l'analisi e lo sviluppo di specifiche soluzioni nell'ambito delle linee guida tracciate dal contratto stesso.

Ciò premesso, si sottolinea il comune intento di proseguire nella metodologia e nello stile delle relazioni che si sono perseguite durante le trattative relative al presente accordo mantenendo vivo un clima di aperto confronto per incrementare, ove possibile, le

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten initials and numbers*

occasioni che, anche al di là dei momenti istituzionali, favoriscano comunque tale coinvolgimento volto alla prevenzione e positiva soluzione dei problemi anche solo potenziali.

A tal fine le Parti, recependo le indicazioni in materia del CCNL vigente, concordano di così strutturare il sistema relazionale:

- un incontro all'anno (nel primo semestre) aperto alla presenza degli Amministratori Delegati e delle Rappresentanze Sindacali Nazionali e Territoriali su tematiche più generali legate all'andamento del Gruppo Total
- un ulteriore incontro (nel secondo semestre) su tematiche specifiche o di verifica dell'applicazione degli accordi
- incontri almeno semestrali con le singole RSU relativi a tematiche locali e prettamente operative

Nell'ambito degli incontri semestrali sopra richiamati l'Azienda fornirà informazioni e dati a consuntivo e previsionali in materia di scenari economici e d'investimento, evoluzione dell'occupazione e delle tipologie contrattuali utilizzate, cambiamenti organizzativi strutturali, salute – sicurezza – ambiente, formazione, clima aziendale ed evoluzione applicativa del sistema classificatorio.

L'azienda conferma l'impegno a comunicare alle RSU i movimenti di cambio mansione intervenuti e le note di nomina, nonché, trimestralmente, le nuove assunzioni (precisandone la collocazione nell'ambito dell'organizzazione e la Rsu di riferimento).

Ai nuovi assunti l'azienda inoltre, nell'ambito della documentazione consegnata, specificherà i contatti della relativa Rsu.

Le Parti confermano, nell'ambito e nei limiti dell'esercizio del diritto di assemblea previsto dal CCNL vigente e della regolamentazione aziendale in materia di viaggi e rimborsi spese, la copertura delle spese sostenute dal personale non di sede legate alla partecipazione alle assemblee.

Resta inteso fin d'ora tra le Parti, che, facendo seguito a quanto emerso in sede di trattativa del presente accordo, si procederà in tempi rapidi all'apertura di tavoli di approfondimento dedicati ai seguenti temi:

- famiglie professionali: caratteristiche, differenziazioni e relative regolamentazioni (con riferimento a titolo esemplificativo a dotazioni, indennità, professionalità, inquadramento etc.) del personale tecnico/commerciale e del personale di sede
- orario di lavoro: analisi della concreta applicazione dell'attuale regolamentazione (con riferimento a titolo esemplificativo ad articolazione orario, flessibilità, chiusure aziendali, straordinari, conto ore, orari particolari, fruizione permessi, ferie, etc.)

## **SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE**

Alla luce delle normative in materia, nonché di quanto disposto dal vigente CCNL, le Parti ribadiscono la centralità delle tematiche riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori, gli ambienti di lavoro e le attrezzature così come degli aspetti legati all'analisi e prevenzione delle problematiche ambientali.

L'Azienda sottolinea e ribadisce il proprio impegno in tale ambito, recependo le indicazioni del Gruppo Total in alcuni casi ancora più stringenti rispetto alle indicazioni di legge, confermando l'attenzione a tali tematiche in materia di formazione e comunicazione e considerando quali indicatori di performance anche indicatori relativi alla salute, sicurezza, ambiente.

## **FORMAZIONE**

Le Parti, ribadendo quanto previsto dal CCNL, riconoscono la formazione professionale quale fattore determinante per adeguare le competenze dei collaboratori alle evoluzioni tecnologiche, dei processi organizzativi, concorrenziali e di mercato, quale elemento funzionale allo sviluppo delle carriere, nonché elemento basilare per cogliere la visione paneuropea ed internazionale del Gruppo Total.

L'azienda conferma la volontà di proseguire negli interventi mirati ad assicurare l'informazione e la formazione del personale sulla base di quanto emerso nel corso del colloquio individuale, delle necessità del ruolo e delle esigenze in materia di salute-sicurezza-ambiente compatibilmente al budget annualmente stabilito.

L'azienda si impegna, nell'ambito delle riunioni semestrali sopra richiamate, a fornire i dati sulla formazione con particolare riferimento al budget utilizzato, alla tipologia, alla fonte e alla soddisfazione delle richieste pervenute tramite il colloquio individuali. I dati potranno essere forniti suddivisi per Direzione di appartenenza.

Le Parti condividono inoltre l'esigenza di comunicare opportunamente ai singoli lavoratori le opportunità formative esistenti nonché il riscontro alle richieste effettuate in fase di colloquio.

Si conferma infine l'adesione a Fondimpresa che permetterà di accedere a specifici progetti formativi relativamente a tematiche comuni al mondo energetico e petrolifero italiano.

*[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 PRODUTTIVITA'

Le Parti, dopo aver positivamente valutato l'esperienza relativa al quadriennio precedente e confermando, nell'ambito dell'attuale scenario di riferimento sempre più mutevole, la validità del Premio di Produttività aziendale quale strumento di coinvolgimento collettivo ed individuale tendente all'ottimizzazione dei fattori produttivi e del lavoro nell'ambito delle iniziative volte al miglioramento della competitività dell'Azienda, hanno convenuto quanto segue:

### a) Premio di Produttività aziendale 2008

Le Parti, tenuto conto del protrarsi del dibattito relativo alla definizione del rinnovo di tale istituto e della possibilità, alla data attuale, di già considerare opportunamente i dati aziendali del 2008 in materia di produttività, sono concordi nel definire, come da tabella sottostante, il premio base relativo all'anno 2008 e nel determinare, tenuto conto del positivo andamento aziendale riscontrabile per l'anno 2008, un complemento Una Tantum per tale anno secondo i dettagli specificati nella relativa tabella.

Il premio base, unitamente all'Una Tantum, dedotto l'anticipo già erogato, verrà corrisposto con le competenze del mese di Maggio.

**Tabella Premio 2008**  
(Allegato "A" - tabella 1)

### b) Premio di Produttività aziendale triennio 2009/2011

#### b.1) Parametri di riferimento.

Le Parti, tenuto conto delle considerazioni emerse nell'ambito della commissione tecnica riunitasi il 21/11/2008, ritengono complessivamente valido l'impianto del previgente sistema dei Parametri che, nel corso degli anni, ha bene rappresentato la produttività aziendale, anche se la variabilità dei risultati prodotti dal sistema è stata, all'atto pratico, alquanto limitata.

Le Parti, in considerazione dell'attuale presenza in Total Italia, accanto al Marketing, dell'attività Esplorazione & Produzione (EP), sono concordi nel ritenere necessario l'inserimento di specifici Parametri rappresentativi della produttività del settore EP.

Non essendo ancora possibile allo stato attuale misurare alcuno specifico parametro relativo ad attività di produzione riferita a tale settore, si ritiene comunque opportuno procedere da un lato, nel Parametro Vendite, a limitare la ponderazione alla forza lavoro del settore Marketing, dall'altro, per i parametri "Presenze/Assenze" e "Sicurezza - TRIR", a evidenziare distintamente i risultati prodotti dal settore Marketing e dal settore EP.

Resta inteso che, su tali Parametri, sarà effettuato un conteggio complessivo aziendale ai fini del calcolo dei Parametri da considerare per il Premio.

Le Parti inoltre convergono che l'attuale Parametro "Incremento di Mercato" debba tenere opportunamente in considerazione le evoluzioni del mercato dei prodotti petroliferi in Italia, riferendosi a tutti i settori di vendita del settore Marketing senza limitarsi, come in precedenza, alle sole vendite Rete.

Si ritiene infine opportuno semplificare il Parametro "Presenze e Assenze" limitando il calcolo agli elementi assenze per malattia (inferiori ai 10 gg.) e residuo ferie, da intendersi come differenza tra le ferie spettanti nell'anno e ferie godute nell'anno, indipendentemente dall'anno della loro maturazione.

Le Parti sono concordi nel confermare la massima variabilità del Premio a  $\pm 30\%$  declinata a livello dei singoli Parametri.

In conclusione, il complessivo sistema dei Parametri che determinano la variabilità a  $\pm 30\%$  del Premio di Produttività risulta essere il seguente (le formule sono meglio specificate nell'allegato "B" che costituisce parte integrante del presente accordo):

- Valore della produzione dell'anno in corso rispetto al valore della produzione media dei due anni precedenti (max  $\pm 30\%$ ) – peso 25,0%;
- Costo della produzione dell'anno in corso rispetto al costo della produzione media dei due anni precedenti (max  $\pm 30\%$ ) – peso 25,0%;
- Vendite strutturali totali in tonnellate dei settori Rete, Carburanti e Combustibili, Specialità, su forza media del settore Marketing, rispetto ad analogo rapporto dell'anno precedente (max  $\pm 30\%$ ) – peso 12,5%;
- Variazione quantità vendite tutti settori Marketing Total Italia a perimetro costante, meno variazione quantità vendite Mercato italiano (max  $\pm 30\%$ ) – peso 12,5%;
- Saldo medio annuo clienti terzi su Fatturato totale, rispetto ad analogo rapporto dell'anno precedente (max  $\pm 30\%$ ) – peso 10,0%;
- Ore lavorative, assenze per malattia (esclusi i periodi di assenza per malattia superiori a giorni 10) e residuo ferie su ore lavorative e ferie spettanti rispetto ad analogo rapporto dell'anno precedente (max  $\pm 30\%$ ) – peso 10,0%; (\*)
- Variazione del TRIR dell'anno in corso con la media dei due anni precedenti rispetto alla media TRIR dei due anni precedenti (max  $\pm 30\%$ ) – peso 5,0%. (\*)

Per i Parametri evidenziati con il simbolo (\*) sarà prodotta l'informazione del risultato complessivo aziendale e, distintamente, del risultato ascrivibile al settore Marketing e al settore EP.

Si conferma la composizione paritetica della Commissione Tecnica, da rinominare per il quadriennio, formata da tre membri designati dall'Azienda e altrettanti dalle RSU. Tale Commissione si riunirà

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in black ink, located on the right side of the document. The signatures vary in style and legibility, some appearing as simple loops or initials.

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in black ink, located on the left side of the document. The signatures are more varied in style, including some that appear to be initials or full names written in a cursive hand.

periodicamente in base alle necessità per verificare e monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

In caso di significativi scostamenti dagli obiettivi concordati, in conseguenza di mutamenti determinatisi da variabili di contesto non prevedibili, le Parti si incontreranno per i conseguenti approfondimenti e per individuare le possibili soluzioni.

**b.2)** I valori lordi di riferimento del Premio di Produttività Aziendale per il triennio 2009/2011 vengono così fissati:

**Tabella Premi Base 2009/2011**  
**(Allegato "A" – tabella 2)**

**c) Modalità e tempi di corresponsione.**

Resta confermato che con la retribuzione del mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di competenza l'Azienda corrisponderà un acconto pari al 50% degli importi indicati nella tabella dei valori lordi di riferimento di cui al punto b.2).

In considerazione dei tempi necessari per l'approvazione del bilancio sociale, il Premio verrà corrisposto, per il saldo, con la mensilità di Maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

La liquidazione dell'acconto e del saldo avverranno, sulla base dell'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza, per il personale in forza a tale data.

Al personale part-time, il Premio sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro nell'anno di competenza.

Al personale che dovesse essere assunto, con qualunque tipologia di contratto, o che dovesse risolvere il contratto di lavoro nel corso dell'anno di competenza, il premio verrà erogato per dodicesimi sulla base delle tabelle precedenti secondo il principio del "pro-rata temporis" e all'inquadramento in atto, a condizione che abbia maturato un'anzianità globale minima di almeno 2 mesi.

**d) Incidenza del Premio**

Il Premio di Produttività Aziendale non fa parte a nessun effetto degli istituti retributivi contrattuali, ma è valido ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Il presente contratto che sarà, nei termini stabiliti, depositato presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro, presenta tutte le caratteristiche necessarie affinché l'Azienda possa richiedere l'accesso ai benefici contributivi previsti dalla legge 24/12/2007 n. 247, art.1, c.67 per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large 'D' and several other illegible marks.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'D' and several other illegible marks.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'D' and several other illegible marks.

## **ASSISTENZA**

Le Parti, alla luce delle coperture aziendali previste e delle novità introdotte dal CCNL, confermano, in coerenza con le azioni intraprese in materia dal Gruppo, l'attenzione posta all'ambito delle politiche sociali e specificano quanto segue:

### **ASSISTENZA SANITARIA**

Le Parti convengono che, quale condizione di miglior favore, il contributo aziendale complessivo annuo (inclusa la quota per il funzionamento del Fondo) destinato al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa del settore Energia (FASIE) venga elevato, con decorrenza 01/01/2009, ad Euro 145 per ogni dipendente aderente, ad esclusione dei dipendenti aderenti con opzione C estesa al nucleo familiare per i quali l'azienda destinerà un contributo annuo pari ad Euro 165.

Tali maggiori contributi sono da ritenere assorbibili da eventuali futuri incrementi di tale voce da parte del CCNL.

### **COPERTURA IN CASO DI DECESSO DEL DIPENDENTE**

A seguito dell'attivazione della coperture previste dal CCNL tramite il FASIE e tenuto conto delle garanzie in materia già esistenti introdotte dall'accordo aziendale del 17/11/2005, le Parti concordano nel non procedere ad alcun assorbimento, confermando pertanto le ulteriori prestazioni assistenziali aziendali secondo le specifiche riportate qui di seguito:

- a) in caso di decesso del dipendente per qualsiasi causa occorso prima della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda liquiderà un importo pari a due volte la retribuzione annua lorda e con un massimale pari a Euro 200.000.-
- b) verrà considerata retribuzione annua lorda l'importo, calcolato all'inizio di ogni anno, corrispondente alla retribuzione globale mensile (ex art. 32 CCNL Energia e Petrolio del 30/3/2006) maggiorata degli importi mensili corrisposti a titolo di EAR e di EDR assorbibile e moltiplicata per il numero di mensilità previste dal CCNL.
- c) I neo-assunti saranno ammessi alla copertura a decorrere dalla data di assunzione a condizione che in tale data gli stessi risultino presenti al lavoro per l'intera durata del proprio orario giornaliero. In caso contrario, l'ammissione verrà rinviata al primo giorno di presenza effettiva al lavoro secondo il criterio sopra indicato.

Le modalità applicative e i limiti di tale copertura vengono specificati nell'allegato "C" di tale accordo che costituisce parte integrante dello stesso.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin: P, HIC, rf, Jh, Cp, \$, AB]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin: BL, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

L'Azienda si riserva la facoltà di coprire il rischio della prestazione sopra specificata, stipulando ed essendo beneficiaria di apposita polizza assicurativa.

### **COPERTURA INFORTUNIO 24h/24h**

In aggiunta alle coperture obbligatorie previste, l'Azienda conferma per tutto il personale dipendente in servizio l'attuale copertura per infortunio 24h su 24h che prevede un indennizzo fino alla concorrenza di 6 volte la retribuzione lorda annua per il rischio decesso e invalidità permanente a seguito di infortunio con una franchigia del 9%.

Le Parti, ad integrazione di quanto sopra specificato, convengono su un'ulteriore copertura attiva 24h su 24h (a decorrere dal 01/07/2009) che preveda un indennizzo fino alla concorrenza di 2 volte la retribuzione annua lorda per il rischio di invalidità permanente a seguito di infortunio con una franchigia del 3%.

Verrà considerata retribuzione annua lorda l'importo, calcolato all'inizio di ogni anno, corrispondente alla retribuzione globale mensile (ex art. 32 CCNL Energia e Petrolio del 30/3/2006) maggiorata degli importi mensili corrisposti a titolo di EAR e di EDR assorbibile e moltiplicata per il numero di mensilità previste dal CCNL.

La copertura viene attivata dall'azienda tramite apertura di una o più polizze assicurative.

Il personale interessato potrà richiedere eventuali informazioni di dettaglio su dette polizze rivolgendosi alla Dir. Risorse Umane, la quale provvederà a pubblicare nell'Intranet aziendale una sintesi delle relative clausole.

Oltre a questo, si concorda che le spese mediche documentate derivanti da infortunio sul lavoro, non rimborsabili dall'Inail o da altra copertura sanitaria a cui il dipendente acceda in funzione del rapporto di lavoro, saranno rimborsate dall'azienda nel limite massimo di Euro 2.000 per evento.

### **COPERTURA INFORTUNIO CONDUCENTE AUTO AZIENDALE**

Le Parti concordano che l'attuale massimale della copertura per infortunio del conducente, prevista nelle condizioni di polizza relativa alle autovetture aziendali in noleggio a lungo termine, venga, con decorrenza 01/01/2009, portato dagli attuali 154.936,00 ad Euro 310.000.

Tale modifica sarà recepita dal regolamento per utilizzo delle autovetture aziendali.

\*\*\*



Il quadro complessivo delle coperture assistenziali previste aziendali sarà opportunamente riportato nonché sintetizzato nell'Intranet aziendale.

Le parti si impegnano ad incontrarsi:

- nel caso di modifiche sostanziali della normativa contrattuale in merito agli argomenti relativi alle coperture Assistenziali ed Assicurative che comportino condizioni di miglior favore o che possano causare duplicazioni di oneri a carico aziendale
- nel caso di introduzione da parte del Gruppo di regole ed accordi, validi per i dipendenti delle filiali relativi alle coperture Assistenziali ed Assicurative, che comportino condizioni di miglior favore o che possano causare duplicazioni di oneri a carico aziendale
- nel caso di entrata in vigore di nuove disposizioni in materia fiscale relativi alle coperture Assistenziali ed Assicurative.\*

### **AUTO AZIENDALI**

Le Parti condividono l'opportunità, nell'ambito degli approfondimenti relativi alle figure professionali tecnico/commerciali, di avviare un'analisi approfondita della tematica relativa alle auto aziendali allo scopo di ottenere una razionalizzazione dell'attuale *car policy* e conseguente semplificazione della gestione, nonché una eventuale revisione di relativi parametri ad oggi applicati.

Le Parti, nell'ambito di tale approfondimento, sono pertanto concordi sull'opportunità di effettuare, entro il corrente anno, una condivisione delle regole generali relative alle autovetture aziendali su cui viene definito il relativo Regolamento aziendale.

### **MASSIMALI TRASFERTE**

Nell'ambito dei massimali previsti per i pasti, le Parti concordano di portare a Euro 3,00 il massimale consentito per il rimborso della prima colazione in caso di trasferta che inizi prima delle ore 8.

### **INDENNITA'**

Le Parti, in funzione della presenza contestuale in Total Italia delle attività di Marketing ed Esplorazione&Produzione, nonché delle relative specificità, sono concordi nel ritenere opportuno, con riferimento alle indennità soggette alla regolamentazione aziendale, definire e specificare separatamente le indennità per i due settori, pur nell'ambito di una condivisa volontà di prevedere identici trattamenti a fronte di analoghi contenuti.

Handwritten initials on the left margin:   
D  
WRE  
yf  
hr  
Cp  
A

Handwritten initials: AB, [initials]

Handwritten initials: E

Handwritten initials on the right margin:   
a  
ll  
\$  
P  
H  
R  
Z  
ms  
9

## INDENNITA' SETTORE MARKETING

### INDENNITA' DI CHIAMATA IN GIORNATA DI RIPOSO

Le Parti concordano di riconoscere, con decorrenza 01/01/2008 un incremento dell'indennità da liquidare, in aggiunta allo straordinario, al lavoratore al quale sia preventivamente richiesto di operare in giornata di riposo, pari al seguente valore:

Euro 35,00 in caso di chiamata in giorno di riposo feriale  
Euro 40,00 in caso di chiamata in giorno di riposo festivo

### INDENNITA' DI CHIAMATA FUORI ORARIO

Le Parti concordano di riconoscere, con decorrenza 01/01/2008 un incremento dell'indennità da liquidare, in aggiunta allo straordinario, al lavoratore che per esigenze di lavoro imprevedibili ed eccezionali, venga chiamato in servizio nell'ambito della stessa giornata lavorativa, pari al seguente valore:

Euro 55,00 a chiamata oltre al riconoscimento dello straordinario.

### INDENNITA' DI MISSIONE

Le Parti, confermando il vigente trattamento aziendale di miglior favore rispetto a quanto previsto in materia dal CCNL, concordano di riconoscere, con decorrenza 01/01/2009, un incremento dell'attuale indennità prevista per il lavoratore in missione per trasferte che superino l'intera giornata o che, nell'ambito della stessa giornata superino le 12 ore, in Comune diverso da quello ove ha la Sede di lavoro, pari al seguente valore:

Euro 35,50 a evento (inclusa rivalutazione ISTAT anno 2008)

Detto valore sarà soggetto annualmente a rideterminazione in funzione indice ISTAT "Costo vita per impiegati ed operai".

Tale indennità non concorre alla determinazione di alcun diverso elemento contrattuale.

L'indennità sarà da concordare individualmente per trasferte superiori al mese.

Le Parti concordano di recepire, per il personale con mansioni interne, le regole di assegnazione dell'indennità di missione previste dal CCNL.

Per il personale commerciale e tecnico avente mansioni prevalentemente esterne, l'indennità di missione sarà riconosciuta in caso di pernottamento.

Le Parti confermano che, per tale tipologia di personale, in deroga a quanto sopra specificato, in caso di eventuali missioni fuori dall'area di propria competenza, l'indennità sarà riconosciuta, dietro apposita segnalazione, approvata dalla linea, con le medesime regole di assegnazione previste per il personale con mansioni interne.

### **INDENNITA' DI LAVORO ESTERNO**

L'indennità viene riconosciuta al personale commerciale e tecnico che opera in maniera continuativa e prevalente sul territorio e che appartenga alle famiglie professionali elencate in calce all'articolo. Tali famiglie professionali saranno verificate annualmente ponendo attenzione ad eventuali situazioni particolari nel frattempo createsi.

Le Parti condividono che un'ulteriore analisi (oggetto, presupposti, aventi diritto etc.) di tale indennità rientrerà nell'ambito dei previsti approfondimenti relativi alle figure professionali tecnico/commerciali.

Le Parti concordano fin d'ora di riconoscere un incremento dell'attuale valore dell'indennità portandolo, per l'anno 2008 (liquidazione Gennaio 2009) a Euro 770,00 (inclusa rivalutazione ISTAT anno 2008) e per l'anno 2009 (liquidazione Gennaio 2010) a Euro 800,00 (oltre a rivalutazione ISTAT).

Detto valore sarà soggetto annualmente a rideterminazione in funzione indice ISTAT "Costo vita per impiegati ed operai".

L'indennità verrà erogata in un'unica soluzione nel mese di Gennaio di ogni anno a tutti i lavoratori che, nel corso dell'anno precedente, per almeno 7 mesi siano risultati facenti parte del personale avente diritto.

#### **Famiglie prof. per Ind. Lavoro Esterno**

##### **Personale Commerciale**

RISC	DR
Ispettore RAM	DR
SFS Category Manager	DR
SFS Field Manager	DR
Commerciale Carte Petrolifere	DR
Area Manager Lub.	DS
Commerciale Bitumi	DS
Commerciale C&C	DCC

##### **Personale Tecnico**

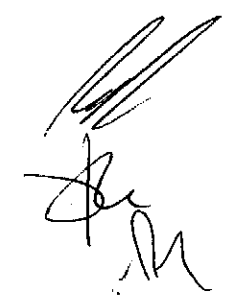
Project Engineers	DR
Tecnico Manutenzione/Area	DR
Addetti Sviluppo Rete	DR
Tecnico Bitumi	DS

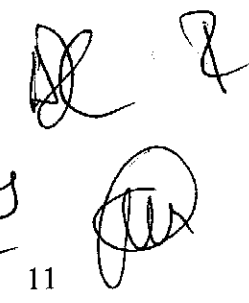


AB









## INDENNITA' SETTORE ESPLORAZIONE & PRODUZIONE

### INDENNITA' DI CHIAMATA IN GIORNATA DI RIPOSO

Le Parti concordano di riconoscere, con decorrenza 01/01/2008 un incremento dell'indennità da liquidare, in aggiunta allo straordinario, al lavoratore al quale sia preventivamente richiesto di operare in giornata di riposo, pari al seguente valore:

Euro 35,00 in caso di chiamata in giorno di riposo feriale  
Euro 40,00 in caso di chiamata in giorno di riposo festivo

### INDENNITA' DI CHIAMATA FUORI ORARIO

Le Parti concordano di riconoscere, con decorrenza 01/01/2008 un incremento dell'indennità da liquidare, in aggiunta allo straordinario, al lavoratore che per esigenze di lavoro imprevedibili ed eccezionali, venga chiamato in servizio nell'ambito della stessa giornata lavorativa, pari al seguente valore:

Euro 55,00 a chiamata oltre al riconoscimento dello straordinario.

### INDENNITA' DI MISSIONE

Le Parti, confermando il vigente trattamento aziendale di miglior favore rispetto a quanto previsto in materia dal CCNL, concordano di riconoscere, con decorrenza 01/01/2009, un incremento dell'attuale indennità prevista per il lavoratore in missione per trasferte che superino l'intera giornata o che, nell'ambito della stessa giornata superino le 12 ore, in Comune diverso da quello ove ha la Sede di lavoro, pari al seguente valore:

Euro 35,50 a evento (inclusa rivalutazione ISTAT anno 2008)

Detto valore sarà soggetto annualmente a rideterminazione in funzione indice ISTAT "Costo vita per impiegati ed operai".

Tale indennità non concorre alla determinazione di alcun diverso elemento contrattuale.

L'indennità sarà da concordare individualmente per trasferte superiori al mese.

Le Parti concordano di recepire, per il personale con mansioni interne, le regole di assegnazione dell'indennità di missione previste dal CCNL.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large 'S' and various scribbles.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'R' and several other marks.

Handwritten signature at the bottom center of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the number '12'.

**INDENNITA' DI CANTIERE**

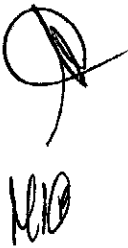
Le Parti confermano l'accordo firmato in data 10/12/2008, di cui si riporta di seguito in allegato il relativo testo (allegato "D").

\*\*\*\*\*


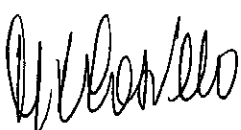
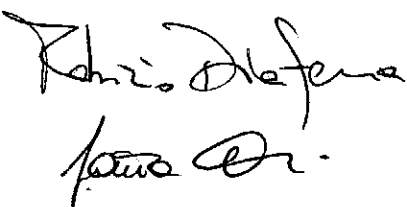
Alla luce delle decorrenze concordate su diversi istituti trattati, l'Azienda conferma che il riconoscimento di eventuali arretrati sarà effettuato entro lo stipendio del mese di Giugno 2009.

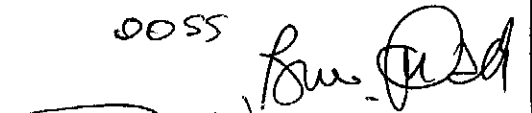
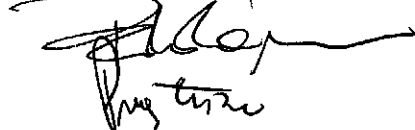
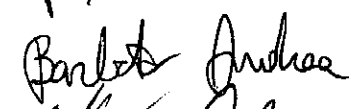




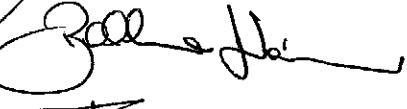
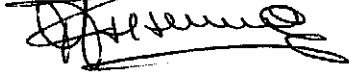
\*\*\*\*\*

Il presente accordo, solo per gli argomenti trattati, annulla e sostituisce tutte le precedenti intese e regolamentazioni. La scadenza dell'accordo integrativo aziendale viene fissata al 31/12/2011.



AZIENDA

ROSS  
  
  
  
  
  
  
  
  


 - 13

**ALLEGATO "A"**

**TABELLA 1: "Tabella Premio 2008"**

in Euro

	<i>Premio 2007 erogato 2008</i>	Premio Base 2008 erogazione 2009	Una Tantum 2008	Anticipo già erogato a gennaio 2009	Saldo da erogare
Categoria 1	4.335,00	4.595,00	520,00	2.341,00	2.774,00
Categoria 2	3.857,00	4.088,00	463,00	2.083,00	2.468,00
Categoria 3	3.395,00	3.599,00	407,00	1.833,00	2.173,00
Categoria 4	2.884,00	3.057,00	346,00	1.557,00	1.846,00
Categoria 5	1.928,00	2.044,00	231,00	1.041,00	1.234,00
Categoria 6	1.649,00	1.748,00	198,00	890,00	1.056,00

**TABELLA 2: "Tabella Premi Base 2009-2011"**

in Euro

	Premio 2009 erogazione 2010	Premio 2010 erogazione 2011	Premio 2011 erogazione 2012
Categoria 1	4.825,00	5.066,00	5.269,00
Categoria 2	4.292,00	4.507,00	4.687,00
Categoria 3	3.779,00	3.968,00	4.127,00
Categoria 4	3.210,00	3.371,00	3.506,00
Categoria 5	2.146,00	2.253,00	2.343,00
Categoria 6	1.835,00	1.927,00	2.004,00

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page]*