



Direzione Personale e Organizzazione

■ Relazioni Industriali e Politiche del Lavoro

Protocollo sulle Relazioni Industriali

*Protocol on Industrial
Relations*

INDICE

	pag.
Premessa	3
PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI	5
Scenario di riferimento	5
Il nuovo modello organizzativo	6
Protocollo di Relazioni industriali	7
1. Comitato di Relazioni industriali Eni	7
2. Comitati di Relazioni industriali di divisione/società	8
3. Tavolo congiunto sull'occupazione	9
4. Temi di rilevante interesse	10
Allegato 1) FORMAZIONE	11
Premessa	11
Obiettivi	11
Articolazione e strumenti	12
Formazione professionale e trasversale	12
Formazione continua	13
Formazione per la reimpiegabilità	14
Formazione individuale	15
Allegato 2) SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	16
Premessa	16
Salute	17
Sicurezza	18
Ambiente e Territorio	18
Formazione	19
Osservatorio europeo per la sicurezza e salute dei lavoratori	20
Il progetto operativo	20
Allegato 3) RELAZIONI INDUSTRIALI INTERNAZIONALI	22
L'informazione e consultazione a livello globale	24
Allegato 4) AZIONARIATO DEI DIPENDENTI	25
Integrazione al Protocollo sulle Relazioni industriali	25

	pag.
Introduction	27
PROTOCOL ON INDUSTRIAL RELATIONS	29
Frame of reference	29
The new organisational model	30
Protocol of Industrial Relations	30
1. Eni Industrial Relations Council	31
2. Divisional/Company Industrial Relations Councils	32
3. Round Table on employment	33
4. Topics of outstanding interest	33
Annex 1) TRAINING	35
Introduction	35
Objectives	35
Articulation and instruments	36
Professional and cross-training	36
Continuous training	37
Training for re-employability	38
Individual training	38
Annex 2) HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT	40
Introduction	40
Health	41
Safety	41
Environment and Territory	42
Training	43
European Observatory for workers' safety and health	44
The operational programme	44
Annex 3) INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS	45
Information and consultation at the global level	46
Annex 4) EMPLOYEE SHAREHOLDING	48
Integration with the Industrial Relations Agreement	48

PREMESSA

Con la sottoscrizione del Protocollo di Relazioni Industriali, Eni e FILCEA, FNLE, FEMCA, UIL-CEM e UGL hanno perseguito l'obiettivo di costruire un modello di R.I. basato su una sempre maggiore e consapevole partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, attraverso la massima trasparenza informativa aziendale sulle decisioni strategiche. Costituisce uno strumento di confronto puntuale e concreto su temi di grande importanza.

La strategia di crescita dell'Eni richiede infatti significativi cambiamenti, a livello culturale e organizzativo, e anche sulle R.I. agiscono sollecitazioni in tal senso. Il sistema si struttura, secondo le indicazioni espresse nel Protocollo, in un nuovo disegno comprendente organismi e procedure in grado di favorire un processo continuo di dialogo e di informazione. Il processo si articola secondo un calendario di scadenze annue che corrispondono ai reali momenti previsivi e decisionali del management: la presentazione dei consuntivi e del piano di investimenti; l'analisi dello scenario economico, energetico e normativo del periodo di riferimento; l'illustrazione del piano quadriennale e quindi degli obiettivi e delle linee strategiche dell'Eni.

In questi momenti così essenziali per la vita dell'impresa, si attiva un confronto altrettanto importante con il sindacato. Ne risultano valorizzati e concretizzati valori e modalità di rapporto fondamentali: l'informazione preventiva del sindacato dei lavoratori sulle scelte e strategie aziendali, la consultazione e la sperimentazione di nuovi modelli partecipativi che incrementino il grado di condivisione degli obiettivi aziendali, superando al contempo inutili forme di ritualità appartenenti al passato.

Il Protocollo configura diversi livelli di confronto. A livello nazionale, è stato costituito un Comitato di R.I. – composto da rappresentanti sindacali e delle direzioni del Personale dell'Eni e delle sue divisioni e società – che ha già effettuato le prime riunioni previste.

Sono stati, inoltre, definiti ulteriori livelli (divisioni e società, regioni) e momenti di confronto su tematiche specifiche (occupazione, formazione, azionariato, salute, sicurezza e ambiente, previdenza e assistenza sanitaria, ecc.), materie sulle quali il sindacato ha sviluppato, assieme all'impresa, competenze ed esperienze di rilievo. Se analizziamo, ad esempio, i progressi realizzati nell'ambito della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, possiamo vedere una sequenza di momenti di consultazione, di programmazione di attività formative, ecc., che hanno visto azienda e organizzazioni sindacali sedute allo stesso tavolo allo scopo di raggiungere gli stessi obiettivi.

In considerazione della crescente presenza mondiale dell'Eni, inoltre, assume particolare rilevanza nel Protocollo il capitolo relativo all'informazione e consultazione a livello internazionale, in cui si assume l'impegno a ricercare forme di dialogo e a salvaguardare, nel processo di sviluppo delle attività del Gruppo, i principi etici fondamentali, basati sul rispetto dei diritti umani nella società e nel lavoro, così come contemplati anche nelle Convenzioni dell'ILO.

Tale impegno rappresenta anche un'evoluzione dell'esperienza dell'Eni sul terreno del dialogo sociale europeo, realizzata con il Comitato Aziendale Europeo e riconfermata e potenziata con un nuovo accordo firmato nella stessa data di firma del Protocollo: il 22 giugno 2001.

BIANCA

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

L'Eni S.p.A., le società del Gruppo e FILCEA, FNLE, FEMCA, UILCEM hanno concordato, con il presente Protocollo, di definire un nuovo sistema di relazioni industriali, quale efficace strumento di governo del cambiamento e garanzia di realizzazione di un modello avanzato di partecipazione e concertazione.

Le Parti ritengono importante il rafforzamento del modello partecipativo in considerazione del contesto di riferimento, caratterizzato dalla globalizzazione e dalla liberalizzazione dei mercati, che comporta la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità, sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico oltre ad azioni di sviluppo e miglioramento di efficienza.

Conseguentemente, il sistema di relazioni industriali si configurerà in modo tale da assicurare:

- l'informazione preventiva
- la consultazione
- la sperimentazione di nuovi modelli partecipativi.

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.
- 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 mer-

cati 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.

Protocollo di Relazioni industriali

L'Eni e FILCEA, FNLE, 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:

- **mezza 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;
- **mezza 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);
- 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 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 orari 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

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

FILCEA FEMCA UILCEM FNLE

Allegati n.4 documenti

Roma, 22 giugno 2001

Il protocollo sulle Relazioni Industriali, esclusi gli allegati, è stato firmato anche da U.G.L. Chimici e Energia.

Allegato 1)

FORMAZIONE

Premessa

Le risorse umane sono l'elemento chiave per i risultati d'impresa. La motivazione e la professionalità sono, infatti, valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali: da qui la lunga tradizione di impegno nella formazione, le cui specificità sono state determinate dalle esigenze e peculiarità dei diversi business del Gruppo.

Le Parti concordano che la costante e veloce evoluzione tecnologica ed organizzativa di processi, prodotti e servizi, nonché la globalità dei mercati, richiedendo un continuo arricchimento e mutamento delle competenze, pongono come esigenza irrinunciabile la necessità di adeguare ruoli e posizioni.

In particolare:

- si consolida l'impegno formativo nella qualificazione delle risorse nell'ambito delle attività di core-business;
- viene continuamente implementato il processo delle conoscenze informatiche e degli applicativi;
- si attuano i progetti di formazione su Sicurezza, Salute, Ambiente e Qualità, definendo le relative certificazioni.

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;
- 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;
- 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.

Formazione per la reimpiegabilità

I contenuti di questi interventi formativi saranno finalizzati all'ampliamento/modifica delle conoscenze e competenze delle risorse, per cogliere opportunità di reimpiegabilità; si tratta di costituire un "bagaglio" di base, tale da facilitare l'allargamento/arricchimento di conoscenze e competenze riferite a processi più complessi, nonché la capacità di lavorare in contesti diversi, anche esterni all'Eni.

La reimpiegabilità dovrà essere considerata una possibilità di risposta alle problematiche occupazionali conseguenti alla revisione dei processi o alle modifiche negative del mercato dei prodotti e servizi.

Già i processi di formazione continua daranno maggiore significatività alla flessibilità di conoscenze e capacità: tuttavia potranno essere necessari interventi più strutturali e di ampio respiro, finalizzati sia ad una reimpiegabilità interna che esterna.

Dovranno, anche in questo caso e volta per volta, essere definite modalità, strutture e verifiche, in modo da garantire omogeneità (livello nazionale) e coerenza (livello locale).

Per dare garanzia di omogeneità nella gestione del progetto formativo finalizzato alla reimpiegabilità si individuano le seguenti linee guida:

- definizione quali/quantitativa delle risorse interessate;
- 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.

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.

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.

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 auditor 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 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 ini-

ziative 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.

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 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 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 accidents";
- **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.

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.

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.

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 - a partire dalla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - e diffondendo, in tali occasioni, le best practices applicate nel Gruppo.

Sui temi sopraesposti FILCEA, FEMCA, UILCEM verranno assistiti dalla loro organizzazione internazionale (ICEM).

Allegato 4)

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.

Integrazione al Protocollo sulle Relazioni Industriali

L'Eni, le società del Gruppo e FILCEA, FNLE, FEMCA, UILCEM in relazione al Protocollo sulle Relazioni Industriali firmato il 22 giugno 2001, si danno atto che, per quanto riguarda il comparto della distribuzione secondaria del gas, la validità del Protocollo è riferita alla parte iniziale fino al punto 3) compreso, riguardando la rimanente parte temi più propri del comparto chimico ed energia.

Eni

FILCEA FNLE FEMCA UILCEM

Roma, 22 giugno 2001

BIANCA

INTRODUCTION

With the signing of the Protocol of Industrial Relations, Eni and FILCEA, FNLE, FEMCA, UIL-CEM are pursuing the objective of establishing a model of I.R. based on an increasingly active and UGL aware participation of workers in the life of the corporation, an effort to be accompanied by maximum transparency in terms of strategic decisions. The model in question is designed to serve as a tool for timely and concrete consideration of the most important issues of the moment.

Eni's strategy for growth calls for major changes to be made in both the corporation's outlook and its organisational structure, and Industrial Relations are no exception to this trend. Based on the indications found in the Protocol, the system is structured around a new design that includes organs and procedures capable of favouring a continuous process of dialogue and information. These activities are scheduled according to an annual calendar which corresponds to the deadlines for the management's forecasting and decision-making tasks: the presentation of the year-end results, together with the investment plan; the analysis of the economic, energy and regulatory scenario for the period in question; the illustration of the four-year plan, meaning Eni's overall objectives and strategic guidelines.

At times of such vital importance in the life of the corporation, an equally important process of exchange is being established with labour organisations. The resulting relationships have been strengthened and made more concrete in terms of their fundamental values and modes of implementation: labour unions are provided with advance notice of the choices and strategies of the corporation; there is consultation and experimentation regarding new models of participation meant to increase the level of support for the corporation's objectives; at the same time, a number of pointless rituals of the past have been eliminated.

The Protocol contemplates different levels of contact. Nationally, an Industrial Relations Committee has been established. The members of the Committee are representatives of the unions and of the personnel departments of Eni and its various divisions and companies, and the Committee itself has already held its first meetings.

Initiatives have been taken on other levels as well (divisions and companies, regions), in addition to which occasions have been created for the examination of specific topics (employment, training, shareholders, health, safety and the environment, social security and medical assistance etc.), all of them areas in which organised labour has developed, together with business, significant know-how and experience. If we analyse, for example, the progress made in terms of health and safety at the workplace, we see a sequence of activities involving consultation, the planning of training initiatives etc. which has found the corporation and the labour organisations seated at the same table in pursuit of the same objectives.

What is more, in light of the growing worldwide presence of Eni, the chapter of the Protocol regarding information and consultation on the international level proves particularly significant, containing, as it does, a commitment to seek out forms of dialogue and to safeguard, during the development of the Group's activities, fundamental ethical principles based on respect for human rights in society at large and on the job, as stipulated under the Conventions of the ILO.

This commitment also represents further growth of Eni's experience in terms of social dialogue on the European level, as accomplished through the European Works Council and confirmed and reinforced under a new agreement signed on the same date as the Protocol: 22 June 2001.

BIANCA

PROTOCOL ON INDUSTRIAL RELATIONS

Eni S.p.A., the Group's companies and FILCEA, FNLE, FEMCA and UILCEM have agreed in this Protocol to define a new system of industrial relations, as an effective instrument to regulate change and guarantee the implementation of an advanced model of participation and joint planning.

The Parties judge it important to strengthen the participatory model in consideration of the reference context, characterised by the globalisation and liberalisation of the markets, involving the need to face up to the growing competition, supporting on-going processes of industrial, organisational and technological adjustments, as well as actions of development and improving efficiency.

As a result, the industrial relations system will be modelled in such a way as to ensure:

- preventive information
- consultation
- experimentation of new participatory models.

Frame of reference

Eni hereby sets out the following frame of reference with regard to its own business areas.

- In the sector of exploration and production of hydrocarbons, it intends to pursue a strategy of productive growth, based upon the development of important projects both abroad and in Italy, as well as on the contribution derived from the acquisition of companies and mineral rights. Actions aimed at improving efficiency in production in both Italy and abroad and efforts in the field of technological innovation will be undertaken at the same time.
- The national system of gas and electricity, also as a result of the latest regulatory developments, is inserted into the structural transformation currently ongoing in Europe, which will see the formation of a single energy market. The new market system will be characterised by greater competitiveness and there will be various operators that will carry out

their activities both in the physical products market and also in that of financial derivatives.

Eni possesses the necessary professional, technological, commercial and financial expertise to operate in this market; it is thus able to perform a leading role.

- In the refining and distribution's area, a process involving the expansion of Eni foreign operations is in progress, as well as the reorganisation of its presence in Italy. In the latter case especially, a process of reorganisation is under way, focussed on development of the supporting networks and the non-oil retail activities.
- As regards the petrolchemical industry, the commitment is towards the concentration of some businesses, with the aim of completing the reorganisation of the sector and, simultaneously, seeking highly-qualified partnerships.

The new organisational model

On the basis of the above Eni is, therefore, committed to the realisation of an organisational model that will support the Group's growth strategy effectively, providing satisfactory responses to the following priorities:

- to guarantee that the development and management processes of operations in the various business sectors are consistent with a global vision of Eni objectives and strategies;
- to ensure the timeliness of decision-making processes and rapidity in the various stages of implementation, so as to be able to compete better in the global markets, seize the opportunities offered by the new economy and enhance the wealth represented by the final customers and the high added value services provided by Eni;
- to define operational structures and mechanisms that promote innovation of products and processes;
- to guarantee continued improvement of efficiency in the operational processes, in order to face up to increased competitiveness in the markets and to guarantee achievement of the operational, economic-financial and profitable results expected by the financial markets;
- to develop, promote and preserve the wealth of distinctive technical and managerial competencies and knowledge possessed by Eni.

Protocol on Industrial Relations

Eni, FILCEA, FNLE, FEMCA and UILCEM consider that within this context,

making the most with all human resources and conscious and active participation by the workers is an essential factor in the achievement of objectives and the success of the business.

In this regard, the Parties intend to adopt an original model of industrial relations, centred upon participation, as an effective instrument for the active management of processes of change and to guarantee, within a framework of common values and objectives, that the choices pursued will be shared as far as possible. The following are integrating parts of the model: the creation of joint bodies with relevant functioning rules; management procedures connected with employment's problems; identification of the most interesting topics to be subjected to specific in-depth studies.

1. Eni Industrial Relations Council

The "Eni Industrial Relations Council" is to be created, comprising joint representatives from Eni Personnel Management from the Group's companies and from the National Secretariat of the Unions, who have signed this protocol.

In order to encourage an ongoing process of information and comparison, the Committee will meet as a rule three times a year, at the following intervals:

- **March:** analysis of the items on the final balance of the previous year and of the Group's investment plan. On this occasion, a specific session will be dedicated to examination of the trend of the final balances of actions carried out in the field of health, safety and environment;
- **June:** presentation of the economic and energy reference scenario, as well as the regulatory one, envisaged for the four-year period of reference and the essential elements characterising it;
- **November:** illustration of the four-year Plan, in terms of the objectives and strategic lines that the Group intends to pursue.

Since some of the information provided at the aforesaid meetings may be confidential, relevant to national and international topics and the Group's plans and strategies, the Parties shall agree that such information is not to be revealed unless the necessary authorisation has been granted in advance. The evaluations of the Trade Union Organisations will be made known to the company's top management.

The committee will have the task of making a preliminary examination of the policies and objectives and the year's final results, relating to the following topics:

- national, European and international economic and legislative scenarios;
- evolution of the Group's strategic lines (development of markets and technological innovations; identification of new business areas; internationalisation processes, etc.);
- reorganisation processes;
- environmental policies;
- any criticalities emerging from sector comparisons; a joint evaluation of any such will be expressed;
- single topics of inter-areas interest, to be referred to analysis by the joint bodies.

Besides the envisaged thrice-yearly meetings, the Committee may also meet under exceptional circumstances, if requested by one of the parties, relating to particularly important topics. Moreover, the Parties agree that an informative meeting with the Union structures in the regions where the Group has the greatest presence shall be held at the end of every year.

2. Divisional/Company Industrial Relations Councils

The Parties agree to create joint divisional/company Councils, in accordance with the draft set out in paragraph 1 above.

Meetings of the joint divisional/company Committees shall be marked by the participatory method, from the informational stage to the management stage, in relation to planned conversions and facilitating approval of the same.

Within this framework, without prejudice to the measures envisaged by the reference National Labour Contract, it is agreed that the following topics are to be subjects of periodical discussion between the companies and the National Secretariats:

- divisional/company strategic lines;
- important processes of corporate reorganisation;
- reorganisation processes in a site/territory of particular importance;
- forecasts of significant variations in the scale of employment;
- finalisation and volumes of principal investments as well as the relative state of progress;
- working policies and trends of training interventions;
- analysis of management instruments suitable for better regulation of employment variations, whether upwards or downsizing, and consequent actions;
- identification of the types of flexibility, aimed at managing reorganisation processes;

- problems, even local ones, that the Parties consider bringing up at the national level, because of their range or delicacy.

Meetings of the divisional/company Councils will take place with the same regularity envisaged for the Eni Industrial Relations Council. Upon that occasion, the calendar of meetings and delegations for the required discussions in the business areas will be decided upon.

3. Round Table on employment

Particular attention is paid to improving the quality of resources, with regular programmes of employing staff with a degree and a technical diploma; information on such programmes will be supplied to the Unions when the Eni Industrial Relations Council meets. The Parties will, moreover, agree to tackle any employment problems resulting from Eni reorganisation plan by means of a global approach to regulate the emerging social aspects, thus not limiting operations solely to the employment of conventional social shock-absorbers.

In this connection, they mean to seek a targeted operation, aimed principally at defining:

- Different organisation of the work (such as, for example, management of the working hours, part time, solidarity contracts, etc.);
- geographical mobility, also backed up by professional re-training programmes;
- means of applying incentives for departure.

The instruments and all their possible applications will be defined by the Parties in a draft agreement.

4. Topics of outstanding interest

Identification of topics of outstanding interest that are the subject of specific and thorough investigation is an integral part of this Industrial Relations Protocol:

- Training
- Health, Safety, Environment
- International Industrial Relations
- Employees' shareholdings

The Parties have arrived at joint evaluations on single topics, which are recorded in the documents annexed to this Protocol.

In particular, with regard to the topics of Training and Safety, Health and Environment – in view of their considerable importance at the complex stage of the change that the Group is undergoing at present – the Parties have agreed to define institutional times for comparison and discussion, creating appropriate joint Bodies.

Eni

FILCEA FEMCA UILCEM FNLE

4 documents annexed

Rome, June 22nd 2001

The Protocol on Industrial Relations, excluding annexes, has also been signed by U.G.L. Chimici and Energia.

Annex 1)

TRAINING

Introduction

Human resources are the key element in a company's results. Motivation and professionalism are, in fact, determining values and conditions for the achievement of corporate objectives: this is the source of the long tradition of commitment to training, the specificness of which has been determined by the needs and special quality of the Group's various businesses. The Parties agree that the constant and rapid technological and organisational evolution of processes, products and services, as well as the globalisation of markets requiring a continuous enrichment and change of competencies, poses the need to update roles and positions as an unrenounceable necessity.

In particular:

- the commitment to training is being strengthened for the qualification of resources within the framework of core-business activities;
- the process of IT knowledge and applied skills is to be continuously implemented;
- training programmes on Safety, Health, Environment and Quality are to be implemented, defining the relevant certification.

Objectives

New strategic lines are necessary in this new century, from both the industrial and management points of view; most of them having a marked effect on employment and training processes.

As a result, the Group's divisions and companies, re-defining processes, roles and functions to adjust them to the new situations, will have to develop new competencies and attitudes "to the individual entrepreneurship"; in particular:

- encourage a cultural process of acquiring a wider participation and greater involvement of resources;
- keep a highly-qualified level of human resources (development of basic and cross-competencies and specialist competencies);
- identify training courses suitable for guaranteeing the re-usability of such resources no longer utilisable in the companies' internal markets,

orientating them towards the needs of both companies within the Group and also in the external market.

From all this a training commitment is derived that over the next few years, besides developing and diversifying the most firmly established training programmes, will also have to enable the human resources:

- to gain abilities-competencies to support the evolution of organisational behaviour, such as communication, decision, leadership, negotiation, team working;
- to develop the professional abilities that will be called for by the new organisation;
- to know how to use the cutting-edge IT instruments available and the procedures that support the new organisational functioning;
- to plan and apply themes of continuous training; implementing a pact of collaboration in which each party concerned will take an active part in terms of both planning and costs. In such a situation, workers will be asked to spend part of their working hours in training programmes.

This commitment will be realised also by means of new technologies for professional qualification and on-line training (technology permitting a more widespread circulation and a more flexible exploitation).

Articulation and instruments

The Parties believe that the realisation of these objectives, to achieve the aforesaid training aspects and mark commencement of the transformation process described above, must be appropriately articulated and managed with instruments that are suitable for the various problems.

Professional and cross-training

The training courses are relevant to the specific training themes for the different professional groups, as well as cross-training ones, such as informatics, languages, safety, health and environment; there is the dual objective of updating existing professionalisms and also preparing them for the inevitable technological and organisational developments. In fact, the training programmes, besides being ever more orientated towards highly professional operators/technicians, will develop capacities to perform managerial or integrative roles. Within this context, the training must be "continuous", even if this is within a typically professional sense. The role of workers and their representatives is an active one, dealing

with requirements, structure and management of training processes, as envisaged by the contractual norms currently in force.

Continuous training

The Parties acknowledge the importance of putting into execution continuous training programmes aimed at raising the quality of the human resources, increasing knowledge and basic competencies, enabling employees to respond better, at any moment, to the changes imposed by technological and organisational evolutions.

For this purpose, without prejudice to what is envisaged by the reference CCNL, a joint definition of a continuous training programme will be drawn up, which will be:

- started in an experimental way, for some professional groups and/or business contexts and at some sites;
- articulated around contents, times, means, management and costs;
- realised with the workers' contribution;
- implemented by involving training structures such as Universities.

The programme will be drawn up after this agreement, involving the local structures concerned with the means of implementation.

After the experimental stage, guide-lines will be identified, as well as contents and structures for the permanent management of this training process.

A preliminary planning hypothesis might concern the following topics:

1. skills connected with organisational behaviour: communication, group work, negotiation, etc.;
2. basic elements of new IT and web applications and technologies;
3. programmes of familiarisation with foreign languages;
4. management of human resources, with particular reference to the themes of application of the classification plan, communication and participation;
5. basic elements of introduction to economy and the market, with particular reference to the evolution and management of business, the creation of value, the Euro and new forms of electronic commerce;
6. elements of contract theory and management of services;
7. introduction to e-business; e-commerce; e-procurement.

Training for re-employability

The contents of these training operations will be aimed at widening/modifying knowledge and skills in the field of resources, to grasp opportunities of re-employment. It is a question of an essential “baggage”, such as to facilitate the widening/enrichment of knowledge and skills relevant to more complex processes, as well as the ability to work in different contexts, even outside Eni.

Re-employability must be considered an opportunity to respond to employment problems resulting from the revision of processes or negative alterations in the market for products and services.

Continuous training processes already give greater significance to the flexibility of knowledge and capacity; however, more structural and wide-ranging interventions might be necessary, aimed at internal re-employment as well as external.

Methods, structures and checks will also have to be defined in this case, as the occasion arises, so as to guarantee homogeneity (at the national level) and consistency (at the local level).

In order to provide a guarantee of homogeneity in management of the training programme aimed at re-employment, the following guide-lines have been identified:

- a qualitative/quantitative definition of the resources in question;
- an analysis of the skill possessed and of potentialities;
- an analysis of the possibilities offered by the market;
- a comparison of competence gaps;
- a definition of the contents;
- monitoring and evaluation.

Employment Agencies, Companies for internships, and any outsourcers may be involved in implementation of the programme, for which the relevant financing may be applied.

Individual training

Individual training will be the subject of joint programmes aimed at encouraging the growth of workers at the cultural and institutional educational level.

The collective contracts applied by Eni have given, and are giving, space

to consider the problems relating to student workers, even if the country's normal cultural growth and the company's training programmes and, in some cases, those outside the company, have lessened the value and density of this problem.

The Parties agree to seek the means to effect L.53/2000, calling a special working session for this purpose.

Annex 2)

HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT

Introduction

The process of improving working conditions has been ever more characterised over time by a steady and profitable relationship with the unions, as the numerous Union contracts testify at both the national and local level, with regard to health and safety in the workplace.

This protocol is intended to be a further important stage in the process already initiated with the Union; it has led to important agreements.

The contents of the agreements had been marked by respect for the constraints dictated by European norms, even before these were included in the Italian civil code by formal proceedings. Within this framework, Eni and the Union have taken fulfilment of the norms as a starting-point for the development of further improvements.

The relations that have distinguished Eni and the Unions have always been inspired by participation, first in the belief, and then in the certainty, that the participation process is the most fitting instrument for the purpose of realising a concrete and effective preventative action in workplaces.

Within this context, several important initiatives may be recalled that have determined not only rapid normative responses, but have also encouraged attention and sensitivity towards the delicate topic:

- definition of guide-lines for training and implementation before the promulgation of the Legislative Decree 626/94;
- agreements as to the role of the RLS and training programmes arising from the application of 626/94;
- new teaching instruments to effect training courses;
- creation of the European Observatory for workers' health and safety within the framework of the European Works Council.

These experiences are an important example of consultation and joint planning that has seen the company and the Unions seated at the same table, to achieve the same common objective.

Within the framework of a shared business culture with regard to the topics in question, Eni and the Unions are therefore committed to maintaining a strong control over the subject of health, safety and protection of the environment, to seize the opportunities offered by technological and cultural evolution in this field and provide an adequate response to the needs arising from the external context. The transparency of the ope-

rations and the results achieved and participation by the Unions, together with correct and positive relations with the control bodies and the people, are the foundations on which the credibility of the installation for production rests.

Furthermore, joint examination, at predetermined intervals, of results and trends in certain key sectors of Health, Safety and Environment have been agreed upon, as well as any resulting programmes of improvement.

Health

As far as the question of health is concerned, the primary concern for prevention is expressed through a systematic recourse to health control integrated with use of BEI (Biological Exposure Indicators) consolidated at the national and international level, and the employment of environmental surveys. Moreover, initiatives are developed that also aim to improve, as far as possible, the psychophysical condition of the human resources, in accordance with trends that are being strengthened at the international level – including the WHO (World Health Organisation) – and which have found definition in Eni code of behaviour.

Health control is effected in a thorough manner with organisational structures, by doctors in the production units and in the corporate offices; it envisages suitable planned health protocols, effected by medical examinations and check-ups gauged according to the potential risks production entails.

Safeguarding health in the workplace takes into account well-planned programmes to monitor the workplace environment, effected by means of environmental surveys orientated towards checking the presence and concentration of physical, chemical and biological agents in the environment, the respect for ergonomic conditions and the measurement of individual exposure in cases where dangerous substances are present.

Eni and the Unions agree that health control and environmental surveys are the cornerstones of prevention and of health protection in the workplace and not only regulations but also scientific knowledge must be taken into account at both the national and international level.

Safety

Within the framework of its own activities, Eni pursues its aim of guaranteeing the safety and health of its employees and customers.

Management of the Group's industrial and commercial activities not only conforms fully to the norms in force, but also adopts the principles, standards and solutions that comprise international best practices.

A programme consistent with this policy has been implemented, involving the progressive certification of the production sites and the operational units, according to the most advanced ISO 14000 and EMAS standards, and a continuous programme of integrated audits, carried out by both internal and external auditors.

Eni has also prepared methods for the analysis and evaluation of industrial risks, with a steady improvement in not only the design and management of plants but also in the internal emergency plans, with the aim of reducing risks in those areas and the relevant consequences to the territory concerned.

Therefore, the Parties confirm the importance of joint risk evaluation in work places, involving all the subjects recalled by the law, the CCNL and Union agreements.

The Parties also reconfirm the importance of special attention as regards the safety of third parties employed. Prevention of accidents is effected by means of several fundamental courses: by supplying detailed information about general and specific risks in the operational area; by inserting into the contracts clauses as to the obligation to respect the norms relating to health and safety; by applying, in this context, strict terms of contract with the contracted businesses and also making a commitment to respecting the same a qualification for those companies; by defining procedures to check the correct application of safety regulations.

Respecting the health and safety regulations is an essential element, which cannot be ignored, for qualification of the contracted businesses; it is the basis for the constitution and maintenance of a relationship of co-operation.

Environment and Territory

Eni is committed to a pro-active strategy of sustainable development, which joins together economic, environmental and social objectives.

A series of activities is set within this context, which aims to develop a sustainable energy system. They include, in the first place, initiatives for the further expansion of natural gas, fossil sources with the lowest CO₂ emission factor and gas-electric integration that aims at increasing electricity generation with high-efficiency combined cycles. These initiatives are supported by development programmes, also through international co-operation, by new technologies for lowering CO₂ emissions and the exploitation of photovoltaic solar energy, also in line with advice deriving from the Kyoto protocol.

Within the context of its own power stations and operations, Eni and the

Group companies perform monitoring activities on the discharge of the main pollutants into the atmosphere and the greenhouse gases.

Surveys on the production and disposal of refuse, whether dangerous or not, pollution of the soils and the relevant reclamation operations and reclamation of areas no longer in use, consumption of water resources and water-purification are equally systematic and detailed.

Eni is committed to employing the environmental survey system as the basis for definition of the targets of improvement, in accordance with what is envisaged by the Legislative Decree 372/99 with regard to prevention, protection and control of pollution.

With this purpose in mind, the Parties will jointly analyse the results of Eni Environmental Budget and those of the Companies.

Training

The training and information of workers are considered to be of great strategic importance. The continuous references of the recent norms testify to the legislators' recognition of the role training plays in prevention.

Eni has gone much further in this field than merely fulfilling the legislative provision; its objective is to promote active participation by its employees in the processes of prevention, control and protection in the fields of safety and the environment. The directive on the risks of serious accidents is an example for all; it is well known that this directive obliges employers specifically to inform and train personnel to avoid accidents and to intervene if there should be an emergency.

The appropriate joint Company-Unions Council, envisaged by the agreement of October '95 for a definition of the contents of the RLS programme, is committed to an extremely interesting methodological and teaching programme, which is a settled reference point in the Italian situation. It can be completed with the creation of an IT system on the RLS, which includes names, the workplace to which staff belong, the training course followed and any participation in courses and congresses relating to health and safety.

Such a commitment may be integrated with a joint Company-Unions project of "permanent training" as regards health, safety and the environment, which would be in response to the need for continual updating, in the belief that the quality of the RLS preparation is of extreme importance. The preparation of a guide-line for worker information for the purpose of standardising what already exists at the European level is at the study stage. This guide-line will be the subject of a subsequent joint examination.

European Observatory for workers' safety and health

The European Observatory marks an evolution in industrial relations that Eni and the Unions have developed in the national field, since it is proposed to analyse the subject of workers' health and safety in the wider context of the European Union, which has become the primary legislative source.

Comparison with the Group's units operating in the other European countries has been useful also for judging how the overall system of the institutions, the companies and the Unions responds to the EU directives.

The aim of harmonising experiences in Eni actual production in Europe, which is one of the criteria inspiring the Observatory, has given rise to the following topics: the method of gathering accident statistics in the European context; the collection of data on recognised occupational diseases; a comparison between training experiences in the field of protection and safety in the workplace.

The operational programme

The parties, by a method that will be subsequently described, agree to meet twice a year, to analyse and evaluate the following topics:

- **for safety in the workplace:** analysis of results achieved with reference to statistics of frequency and severity; trend of results and tendencies; a thorough examination of the most serious accidents and "near accident" occasions;
- **for safeguarding health:** analysis of health supervision and environmental surveys;
- **for the environment:** analysis of the results achieved in lowering emissions into the atmosphere, in the treatment of industrial waste and in managing water resources; also, for checking the progress of the ISO 14001 and EMAS certification;
- **for training:** analysis of training programmes for the RLS and evaluation of the educational contents for permanent training;
- **for the European Observatory:** reinforcing the activities in progress to bring the new institution up to full operational level.

It goes without saying, that for particular situations, also for ones arising from the introduction of regulatory measures, the parties will be able to meet in order to decide upon initiatives and interventions to be developed jointly, following methods to be agreed upon each time.

Annex 3)

INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS

Considering that:

- the growing internationalisation of Eni in Europe and in countries outside Europe calls for a more thorough survey of labour themes within a framework that extends beyond the usual national context;
- the foundation of the European Single Market and the creation of the Economic and Monetary Union make the opportunities greater and the economic and social trends more homogeneous within the European Union;
- globalisation of the economy poses new challenges for business competition and sustainable development.

Having considered the above,

Eni and FILCEA, FEMCA and UILCEM intend by this Protocol to discuss the topics arising from Eni strategies, also from a transnational point of view. Information and transnational consultation by representatives of the workers affected by the Group's choices constitute an important factor of participation, so that the development of economic activities occurs within a context of respect for ethical principles and fundamental rights in the various countries where Eni operates.

On the basis of such an orientation, and shortly after the promulgation of Directive 94/45/CE, through a voluntary agreement between FULC and FESCID (now EMCEF) and Eni on 19.04.1995, the European Works Council was set up; it is a body representing the Group's workers, for information and consultation at the European level on topics such as the economic position and operational and investment programmes; the state and prospects for employment; restructurings, transfer of location, reorganisation or termination of internationally important activities; training, introduction of new work methods and new production processes; health and safety aspects; positive actions.

The Council, comprising 27 delegates – 16 of them from Italy and 11 from European countries where Eni subsidiaries operate – has carried out its activities through annual internal meetings followed by meetings with the Human Resources Managers of Eni and sector head Eni companies.

There has been an exchange of information and evaluations between the representatives of the various countries at these meetings and topics envisaged by the consultative Agreement have been tackled with the

Management, within an overall medium-term strategic framework. Eni and FILCEA, FEMCA and UILCEM believe that the experience of the Council so far has been positive for creating a common sense of belonging in Europe, in terms of a transnational approach to the Group's evolution and strategies. Consideration of this experience has started, in order to adjust the organisational structure to the Council's new needs.

In view of the imminent renewal of the Agreement relating to the Council, Eni and FILCEA, FEMCA and UILCEM agree to valorise the Council's functions, confirming its inspiring principles. The Parties will then proceed to a revision and integration of the Agreement, determining which elements are useful for a better role played by that body, and seeking the best solutions for guaranteeing a more frequent and exhaustive exchange of information and a more effective consultation.

The Parties undertake moreover to examine the amendments to the Directive that prove to have been accepted at the end of the process, which has already begun, of checking the current norms and integrating them where appropriate in the Charter of Eni EWC.

The Parties believe that the interventions aimed at ensuring health and safety at work in each of Eni units has to be a fundamental commitment. This principle is, among other things, in harmony with the regulatory interventions that the European Union has repeatedly produced relevant to this topic, for the purpose of harmonising measures and procedures at the most appropriate level, to safeguard workers' health and safety.

The European Observatory for health and safety, set up by agreement between Eni, FULC and EMCEF on 21.06.1996, was created as a result of the aforesaid considerations, strictly linked to the EWC, in order to gather, examine and communicate data and experiences in this field.

On the basis of the experience gained, the parties believe that the Observatory's activities may be further intensified by adopting appropriate actions, according to what is specified in the "Health, Safety and Environment annex" of this Protocol.

Information and consultation at the global level

The increasing presence of Eni outside Europe is a necessary process of expansion that can pose the theme of social responsibility in the Company's operations in a more sensitive way.

Eni, with FILCEA, FEMCA and UILCEM, intends to continue harmonising the development of the Group's activities on fundamental ethical principles, based on respect for human and social rights, including those of the

Unions, in society and at work, as also contemplated by the ILO's basic Conventions.

The Parties therefore undertake to seek adequate means of ensuring periodic information and consultation on the presence and expansion of Eni worldwide, with the aim of developing a dialogue about the social and economic effects of such operations. Moreover, problems relevant to the aforesaid Conventions will be examined and verified, identifying topics to be examined thoroughly and initiatives of particular interest – starting from health and safety in the workplace – on those occasions communicating the best practices applied in the Group.

FILCEA, FEMCA and UILCEM will be assisted with regard to the aforesaid schemes by their international organisation (ICEM).

