

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 maggio 2018 si sono incontrati in Roma Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle società controllate appartenenti alle aree contrattuali Energia e Petrolio e Industria Chimica, e le Segreterie Generali e Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, per definire l'impianto del Premio di Partecipazione riferito al periodo di competenza 2018 - 2020.

Premessa

Con le erogazioni avvenute nel corso del 2017, si è concluso il periodo di vigenza del precedente impianto del Premio di Partecipazione 2014-2016 con cui si è completato il percorso di migrazione verso il nuovo modello di impianto di Premio di Partecipazione orientato, attraverso un patto di collaborazione interna finalizzato a coniugare le scelte industriali aziendali e gli obiettivi di produttività con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, a promuovere e a sostenere l'apporto costruttivo e dinamico delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando la correlazione tra compensi e risultati ottenuti.

Il perdurare di scenari economici con aspetti di incertezza e volatilità con cui l'azienda deve confrontarsi quotidianamente nell'ambito del mercato globale, confermano l'esigenza di mantenere forme di



WS HW
P. F. S. M. B. Z.
1

partecipazione mature e responsabili quali fattori importanti per il successo e la competitività.

Per tale ragione, a consolidamento del rapporto partecipativo che caratterizza il sistema di relazioni industriali e per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in uno scenario economico e sociale in continua trasformazione, Eni e le Organizzazioni Sindacali hanno sviluppato nel corso di questi anni diverse iniziative di carattere sociale, che sono culminate nella sottoscrizione del Protocollo Welfare a luglio 2017, in cui il comune obiettivo è stato quello di sviluppare azioni di carattere sociale che potessero facilitare il work life balance e, al contempo, favorire anche un sistema di promozione della salute attraverso il potenziamento dell'assistenza sanitaria per tutte le lavoratrici e i lavoratori di Eni.

Nel febbraio 2017, nell'ottica di continuare ad investire in modo costante sul miglioramento del contesto professionale e sull'ambiente nel quale operano lavoratrici e lavoratori, favorendo l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, è stato condiviso l'avvio di un progetto pilota sullo smart working che ha coinvolto i neogenitori di Eni e delle sue società controllate. Grazie ai riscontri positivi, a marzo 2018 si è condiviso di confermare lo smart working sulla genitorialità, di estendere questa modalità di lavoro alle lavoratrici e ai lavoratori

affetti da patologie riconosciute ai sensi della legge n. 68 del 1999 e di avviare una sperimentazione organizzativa alle società controllate di Eni, quali EniServizi, Syndial Servizi Ambientali ed EniProgetti.

Insieme al modello di welfare, un ulteriore elemento che ha favorito il progresso di un sistema partecipativo, è senza dubbio il Premio di Partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori Eni, coerente con i mutamenti del mercato e con le trasformazioni aziendali e sempre orientato a promuovere e a sostenere l'apporto costruttivo e dinamico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ad ulteriore conferma del sistema partecipativo, le Parti condividono di approfondire le tematiche per un nuovo Protocollo di Relazioni Industriali.

In considerazione delle recenti interpretazioni della vigente normativa che rendono necessari approfondimenti sul regime fiscale del Premio di Partecipazione riferito anche all'anno 2017, le Parti hanno condiviso che, per tale periodo, in via eccezionale, si considerino superati gli accordi sottoscritti a livello locale.

Tutto ciò premesso

le Parti hanno analizzato gli elementi generali della struttura di Premio di Partecipazione individuata con il precedente impianto,

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Gene', 'P. A.', 'S. M.', 'P. B.', 'M. 2', and 'B. P.', along with various initials and a circled '3']

[Handwritten initials in blue ink: PL, A, AB]

[Handwritten initials in blue ink: B. P.]

[Handwritten initials in blue ink: P. B., M. 2, B. P.]

anche alla luce delle recenti interpretazioni della vigente normativa, al fine di individuare aspetti di evoluzione e di miglioramento.

A tale proposito è stato condiviso l'intento di individuare strumenti caratterizzati da sempre maggiore efficacia nel riconoscere il contributo assicurato dalle lavoratrici e dai lavoratori per il conseguimento degli obiettivi aziendali di competitività.

Ciò premesso, le Parti hanno discusso in merito alla struttura del Premio di Partecipazione 2018-2020 e delle relative modalità di attuazione nel periodo di vigenza.

1. Struttura del Premio di Partecipazione

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

In un'ottica di stretta correlazione tra il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori e l'erogazione del premio, le Parti convengono di incentrare la misurazione dei risultati aziendali su parametri in grado di apprezzare specificamente la produttività della linea di business/sito/unità/ reparto.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Scarna', 'B.', 'N.', and various initials such as 'AS', 'AB', 'BY', 'Z', and '4'.

I risultati dei parametri di produttività sono determinati in funzione della performance espressa sulla base di una scala di punteggio 0-100, con importo del valore punto uguale per tutte le linee di business/società. Al fine di accrescere il livello di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e migliorare la cultura della performance, l'individuazione dei parametri di produttività, il cui processo di definizione dovrà essere sviluppato in via privilegiata a livello locale, potrà anche contenere elementi collegati alle dimensioni economiche dei siti produttivi. Ciò potrà consentire di cogliere, con la maggiore specificità possibile, quegli elementi che si ritengano importanti ai fini del miglioramento della competitività delle diverse unità lavorative.

Al fine di perseguire una complessiva uniformità delle tempistiche di svolgimento della fase di determinazione degli obiettivi, nonché di preservare il carattere di variabilità nell'ammontare delle erogazioni del Premio di Partecipazione le Parti, nell'ottica di cogliere risultati sfidanti e in una logica di coerenza del Premio di Partecipazione, a partire dall'anno di competenza 2019 si impegnano a concludere gli accordi per la definizione degli obiettivi di produttività entro il mese di maggio di ogni anno di competenza; in tal caso verrà riconosciuto il 2% del valore del premio.

DL

A
AB

SP

Serra

B...

W
DL
DL
DL
DL
DL

DL

DL
2
DL

2. Meccanismi operativi

Le Parti definiranno annualmente a livello locale un macro-obiettivo di linea di business/sito/unità/reparto (ad esempio: eccellenza operativa, efficienza, innovazione, qualità, ecc.), il cui raggiungimento sia misurabile e verificabile in modo obiettivo attraverso un massimo di tre indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. Il macro-obiettivo di linea di business/sito/unità/reparto si considererà raggiunto se almeno uno degli indicatori individuati presenta un risultato incrementale rispetto ad un periodo congruo definito dalle Parti. Gli indicatori definiti devono essere, infatti, alternativamente validi a rappresentare la performance di produttività descritta nel macro-obiettivo.

Con riferimento ai possibili indicatori, sono riportate qui di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- volumi di produzione;
- efficienze impianti;
- rispetto tempi avanzamento lavori;
- indici di soddisfazione del cliente (interno/esterno);
- rispetto tempi consegna (lavori/prodotti);
- kpi gestionali;

DL

A

AB

Bj b

P

U
Z
U

W

DL

Fronte Solo Sere

RA
M

- riduzione consumi energetici;
- kpi sicurezza (ad esempio prevenzione e formazione).

Ad ognuno degli indicatori individuati verrà attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione della performance relativa al macro-obiettivo. Il peso di ciascun indicatore non potrà comunque superare il 50%. La definizione dei pesi dei diversi indicatori avverrà facendo riferimento ad una valorizzazione complessiva pari a 100.

Per ciascun indicatore verranno inoltre individuati un obiettivo minimo (Pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (Pc) dei singoli indicatori di Produttività verrà pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori di punteggio in applicazione della seguente formula:

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

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

Handwritten notes and signatures:
 WS, Profit, Scrup, DA, PLB, Seme, HF, M, G, H, Z, B

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin:
 AB, G, H, Z, B

Valore punto base + valore punto aggiuntivo.

Il valore punto base è pari a 14,70 € per l'anno 2019 e 14,90 € per l'anno 2020.

Il valore punto aggiuntivo è variabile in funzione dei risultati economici aziendali conseguiti nell'anno di riferimento, sulla base della seguente tabella che individua l'importo del valore punto aggiuntivo per ciascun valore di Ebitda (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) Adjusted, con intervallo pari a 500 mln €.

| EBITDA ADJ (M€) | Valore Punto Aggiuntivo (€) |
|-----------------|-----------------------------|
| x <10.000 | 3,75 |
| 10.000 | 3,84 |
| 10.500 | 3,86 |
| 11.000 | 3,91 |
| 11.500 | 3,99 |
| 12.000 | 4,10 |
| 12.500 | 4,24 |
| 13.000 | 4,41 |
| 13.500 | 4,60 |
| 14.000 | 4,82 |
| 14.500 | 5,05 |
| 15.000 | 5,32 |
| 15.500 | 5,60 |
| 16.000 | 5,89 |

Handwritten notes in blue ink at the bottom left, including initials and symbols like 'W', 'FR', 'PA', and '9'.

Handwritten notes in blue ink on the right side, including a large signature 'Mun', 'Serra', and various initials and symbols like 'AB', 'BF', '2', and '9'.

| | |
|--------------|-----------------|
| 16.500 | 6,21 |
| 17.000 | 6,54 |
| 17.500 | 6,89 |
| 18.000 | 7,25 |
| 18.500 | 7,62 |
| 19.000 | 8,00 |
| 19.500 | 8,39 |
| 20.000 | 8,78 |
| 20.500 | 9,18 |
| 21.000 | 9,59 |
| 21.500 | 10,00 |
| 22.000 | 10,41 |
| 22.500 | 10,82 |
| 23.000 | 11,23 |
| 23.500 | 11,63 |
| 24.000 | 12,04 |
| 24.500 | 12,43 |
| 25.000 | 12,82 |
| 25.500 | 13,20 |
| 26.000 | 13,58 |
| 26.500 | 13,94 |
| 27.000 | 14,28 |
| 27.500 | 14,62 |
| 28.000 | 14,93 |
| 28.500 | 15,23 |
| 29.000 | 15,52 |
| 29.500 | 15,78 |
| 30.000 | 16,02 |
| 30.500 | 16,24 |
| 31.000 | 16,44 |
| 31.500 | 16,60 |
| 32.000 | 16,75 |
| $x > 32.000$ | $= 16,75 + (a)$ |

OL
~~MA~~
 AB
~~B~~
 B

Il calcolo degli importi intermedi avverrà attraverso un criterio proporzionale, sulla base della seguente formula:

$\frac{\text{Parte}}{\text{Somma}} = \frac{\text{Importo}}{\text{Totale}}$

WS PA AN PA MS
 2.
 H
 = PA PB

Nel mese di maggio 2018, sarà erogato un importo pari al 50% dell'acconto di € 2.000 riferito alla categoria 4 del vigente CCNL Energia e Petrolio e alla categoria C del vigente CCNL Industria Chimica; nel mese di giugno 2018, successivamente alla verifica effettuata, sarà erogato il restante 50% dell'acconto secondo le scelte che i lavoratori potranno esprimere su PAS coerentemente a quanto previsto dal capitolo 6. Opere e Servizi di Welfare.

In via eccezionale, solo per l'anno di competenza 2018, il Premio di Partecipazione sarà erogato sulla base della seguente formula, dove Pp = punteggio di Produttività Linea di Business (PLB):

$$€20,00 * Pp + (€15,40 + €valore punto aggiuntivo)* Pp - acconto$$

Tale importo è riferito al parametro medio convenzionale e sarà riparametrato sulla base delle scale parametriche riportate in allegato 1.

Il valore punto aggiuntivo sarà determinato sulla base della tabella di cui sopra al presente capitolo.

3. Assenteismo per malattia

Con riferimento alla determinazione del calcolo dell'assenteismo per malattia, l'Azienda, a decorrere dall'anno di competenza 2019, dopo avere rappresentato in apposito incontro a livello di RSU/Strutture

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like P. A., C. M., S. M., and various initials like DW, Q, E, M, A, B, Z, O.]

Sindacali Territoriali il tasso di assenteismo per malattia rilevato, procederà, nelle unità produttive in cui permangano tassi di assenteismo per malattia superiori al 3,7%, a riproporzionare l'importo del Premio di Partecipazione, da erogare all'individuo, sulla base delle ore effettivamente lavorate, secondo la seguente regola:

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

Ai fini della determinazione delle percentuali di assenteismo, sono da considerare le seguenti causali: malattia, indisposizione e cure termali. Non sono considerate ai fini del computo le malattie continuative con durata superiore a 15 giorni. A livello locale con le

Handwritten notes and signatures in blue ink:
R
h
AB
B. Bf
A
H
B

Handwritten notes and signatures in blue ink:
W
DW
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z
AA
AB
AC
AD
AE
AF
AG
AH
AI
AJ
AK
AL
AM
AN
AO
AP
AQ
AR
AS
AT
AU
AV
AW
AX
AY
AZ
BA
BB
BC
BD
BE
BF
BG
BH
BI
BJ
BK
BL
BM
BN
BO
BP
BQ
BR
BS
BT
BU
BV
BW
BX
BY
BZ
CA
CB
CC
CD
CE
CF
CG
CH
CI
CJ
CK
CL
CM
CN
CO
CP
CQ
CR
CS
CT
CU
CV
CW
CX
CY
CZ
DA
DB
DC
DD
DE
DF
DG
DH
DI
DJ
DK
DL
DM
DN
DO
DP
DQ
DR
DS
DT
DU
DV
DW
DX
DY
DZ
EA
EB
EC
ED
EE
EF
EG
EH
EI
EJ
EK
EL
EM
EN
EO
EP
EQ
ER
ES
ET
EU
EV
EW
EX
EY
EZ
FA
FB
FC
FD
FE
FF
FG
FH
FI
FJ
FK
FL
FM
FN
FO
FP
FQ
FR
FS
FT
FU
FV
FW
FX
FY
FZ
GA
GB
GC
GD
GE
GF
GG
GH
GI
GJ
GK
GL
GM
GN
GO
GP
GQ
GR
GS
GT
GU
GV
GW
GX
GY
GZ
HA
HB
HC
HD
HE
HF
HG
HH
HI
HJ
HK
HL
HM
HN
HO
HP
HQ
HR
HS
HT
HU
HV
HW
HX
HY
HZ
IA
IB
IC
ID
IE
IF
IG
IH
II
IJ
IK
IL
IM
IN
IO
IP
IQ
IR
IS
IT
IU
IV
IW
IX
IY
IZ
JA
JB
JC
JD
JE
JF
JG
JH
JI
JJ
JK
JL
JM
JN
JO
JP
JQ
JR
JS
JT
JU
JV
JW
JX
JY
JZ
KA
KB
KC
KD
KE
KF
KG
KH
KI
KJ
KK
KL
KM
KN
KO
KP
KQ
KR
KS
KT
KU
KV
KW
KX
KY
KZ
LA
LB
LC
LD
LE
LF
LG
LH
LI
LJ
LK
LL
LM
LN
LO
LP
LQ
LR
LS
LT
LU
LV
LW
LX
LY
LZ
MA
MB
MC
MD
ME
MF
MG
MH
MI
MJ
MK
ML
MN
MO
MP
MQ
MR
MS
MT
MU
MV
MW
MX
MY
MZ
NA
NB
NC
ND
NE
NF
NG
NH
NI
NJ
NK
NL
NM
NN
NO
NP
NQ
NR
NS
NT
NU
NV
NW
NX
NY
NZ
OA
OB
OC
OD
OE
OF
OG
OH
OI
OJ
OK
OL
OM
ON
OO
OP
OQ
OR
OS
OT
OU
OV
OW
OX
OY
OZ
PA
PB
PC
PD
PE
PF
PG
PH
PI
PJ
PK
PL
PM
PN
PO
PP
PQ
PR
PS
PT
PU
PV
PW
PX
PY
PZ
QA
QB
QC
QD
QE
QF
QG
QH
QI
QJ
QK
QL
QM
QN
QO
QP
QQ
QR
QS
QT
QU
QV
QW
QX
QY
QZ
RA
RB
RC
RD
RE
RF
RG
RH
RI
RJ
RK
RL
RM
RN
RO
RP
RQ
RR
RS
RT
RU
RV
RW
RX
RY
RZ
SA
SB
SC
SD
SE
SF
SG
SH
SI
SJ
SK
SL
SM
SN
SO
SP
SQ
SR
SS
ST
SU
SV
SW
SX
SY
SZ
TA
TB
TC
TD
TE
TF
TG
TH
TI
TJ
TK
TL
TM
TN
TO
TP
TQ
TR
TS
TT
TU
TV
TW
TX
TY
TZ
UA
UB
UC
UD
UE
UF
UG
UH
UI
UJ
UK
UL
UM
UN
UO
UP
UQ
UR
US
UT
UU
UV
UW
UX
UY
UZ
VA
VB
VC
VD
VE
VF
VG
VH
VI
VJ
VK
VL
VM
VN
VO
VP
VQ
VR
VS
VT
VU
VV
VW
VX
VY
VZ
WA
WB
WC
WD
WE
WF
WG
WH
WI
WJ
WK
WL
WM
WN
WO
WP
WQ
WR
WS
WT
WU
WV
WW
WX
WY
WZ
XA
XB
XC
XD
XE
XF
XG
XH
XI
XJ
XK
XL
XM
XN
XO
XP
XQ
XR
XS
XT
XU
XV
XW
XX
XY
XZ
YA
YB
YC
YD
YE
YF
YG
YH
YI
YJ
YK
YL
YM
YN
YO
YP
YQ
YR
YS
YT
YU
YV
YW
YX
YZ
ZA
ZB
ZC
ZD
ZE
ZF
ZG
ZH
ZI
ZJ
ZK
ZL
ZM
ZN
ZO
ZP
ZQ
ZR
ZS
ZT
ZU
ZV
ZW
ZX
ZY
ZZ

RSU verranno comunque analizzati casi di patologie gravi e/o croniche.

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

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

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

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

M
R
X
AB
B
Bf
B
B
B
B
B

W
D
A
S
P
R
L
S
C
P

S
M
B
B
B
B
B
B
B

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

La base di calcolo sulla quale saranno applicate le percentuali di incremento/decremento sarà il valore, già riparametrato per categoria, pari alla sommatoria dei consuntivi della componente di Produttività di Linea di Business (PLB), comprensiva del valore punto aggiuntivo di cui al capitolo 2 (Meccanismi operativi), ed eventuale incremento relativo ai tempi di definizione degli obiettivi di produttività di cui al capitolo 1 (Struttura del Premio di Partecipazione).

4. Unità Produttive

Le Parti hanno approfondito i temi correlati ai tempi di definizione degli obiettivi di produttività di cui al capitolo 1 ed alla rilevazione del tasso di assenteismo per malattia di cui al capitolo 3 convenendo, anche coerentemente all'assetto organizzativo di Eni, di individuare le unità produttive ai fini delle suddette rilevazioni dei parametri di produttività e del tasso di assenteismo, come riportato nell'allegato 2 al presente verbale di accordo.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'DL', 'AB', 'sf', 'ze B']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'F. H.', 'S. S.', 'B.', 'CB', 'DA', 'M.', 'W', 'D', 'A', 'R', 'B', 'ze B']

Inoltre le Parti, al fine di agevolare il perseguimento della determinazione degli obiettivi di produttività di ogni anno di competenza nei tempi indicati di cui al capitolo 1, hanno convenuto sull'individuazione di un processo sindacale snello e veloce, attraverso soluzioni di interlocuzione semplificata del percorso negoziale che si realizzi demandando il confronto alle R.S.U. e/o Organizzazioni Sindacali Territoriali competenti, rappresentative di più di 15 lavoratori della linea di business/società interessata delle unità produttive utili ai fini del presente accordo.

5. Criteri di erogazione

5.1 Competenze

Il Premio di Partecipazione, valorizzato sulla base di quanto previsto ai precedenti capitoli 1, 2 e 3, viene erogato nell'anno successivo a quello di competenza.

5.2 Criteri di erogazione relativi alla presenza

Il Premio di Partecipazione viene erogato ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo finalizzato ad erogare la competenza (accordo di erogazione), in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza.

FRANCO
Sironi
DA
W
DW
R
M
16
B
Z
B

In particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa in Italia nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

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

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

Tipologie rapporti di lavoro:

o Part-time

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

o Distacchi transitori Italia (tra società di Eni o relativi a contrattazione collettiva)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AR', 'BR', 'K', 'AB', '3f', and '2B'.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Publi', 'Sara', and 'MS'.

Il Premio di Partecipazione viene erogato in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di servizio in Italia nel corso dell'anno di competenza.

- o Distacchi propedeutici al trasferimento e trasferimenti Italia (interni ad Eni e tra società di Eni)

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

Eventuali casi di trasferimenti collettivi saranno oggetto di approfondimento tra la funzione Relazioni Industriali Eni e le Segreterie Nazionali.

- o Distacchi o trasferimenti all'estero

I dipendenti che vengono distaccati o trasferiti all'estero nel corso dell'anno di competenza percepiscono il Premio di Partecipazione dalla società di origine in riferimento e proporzione ai mesi di servizio effettivo prestato in Italia. Per tale personale sarà erogato esclusivamente l'importo consuntivato del Premio di Partecipazione

AR
Be
K
AB
D
B
P
SP
V
B

W
PW
e
an
MS

Serra
M

Q
P
Z
B

(senza eventuali incrementi/decrementi legati al tasso di assenteismo per malattia di cui al capitolo 3).

Il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato nell'anno, non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva di appartenenza.

o Contratti di lavoro a tempo determinato

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato che successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo giunge ad interruzione per scadenza dei termini contrattuali individuali antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di Premio di Partecipazione per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al presente paragrafo 5.2.

In tal caso, il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato, non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva.

o Contratti di lavoro di apprendistato professionalizzante

Ai dipendenti con contratto di lavoro di apprendistato di 1° livello che successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo giunge ad interruzione per scadenza dei termini contrattuali individuali antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di Premio di Partecipazione per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al presente paragrafo 5.2 e determinato in coerenza con l'inquadramento individuale e la relativa percentualizzazione della retribuzione.

Il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato nell'anno, non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva di appartenenza.

6. Opere e Servizi di Welfare

Le Parti, con il verbale di accordo del 31 marzo 2017 hanno individuato gli ambiti di accesso a servizi e opere di welfare, in conformità alle previsioni normative, di seguito riepilogati.

6.1 Conversione del Premio di Partecipazione in opere e servizi di welfare

- per una quota pari al 50%;
- per una quota pari al 75%;
- per una quota pari al 100%.

Le eventuali suddette scelte potranno essere espresse entro il termine di 30 giorni (di calendario) dalla sottoscrizione dell'accordo sindacale per la consuntivazione degli importi di Premio di Partecipazione di ogni anno di competenza, compresa la destinazione dell'eventuale quota residua di conversione (pagamento in denaro con assoggettamento fiscale e contributivo o destinazione al Fondo di Previdenza Complementare Fondenergia).

Per la fruizione di opere e servizi di welfare, nei limiti di disponibilità dell'opzione prescelta, i dipendenti interessati utilizzeranno una piattaforma appositamente costituita. I dipendenti potranno utilizzare la suddetta piattaforma per fruire direttamente di opere e servizi di welfare disponibili nella stessa ovvero presentare richiesta di rimborso per opere e servizi già fruiti a partire dal 1° gennaio di ogni anno, coerentemente con quanto previsto dalla normativa fiscale applicabile.

Qualora alla data del 30 novembre di ogni anno, il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, la quota destinata alla fruizione in forma di opere e servizi di welfare, l'importo della quota non

Handwritten notes and signatures on the right margin, including initials like 'RI', 'A', 'AB', 'D', 'sp', 'B', and various scribbles.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Sera', 'Fratt', and others.

utilizzato sarà destinato secondo la scelta precedentemente fatta dal dipendente (pagamento in denaro con assoggettamento fiscale e contributivo o destinazione al Fondo di Previdenza Complementare Fondenergia).

6.2.1 Nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che dovessero intervenire prima della consuntivazione del Premio di Partecipazione attraverso la sottoscrizione del verbale di accordo sindacale, si applicheranno le regole di cui al presente verbale di accordo, capitolo 7 "Cessazione del rapporto di lavoro".

6.2.2 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti tra la data di consuntivazione del Premio di Partecipazione attraverso la sottoscrizione del verbale di accordo sindacale e la data di scadenza dell'opzione di conversione del Premio di Partecipazione in opere e servizi di welfare da parte del dipendente, il Premio di Partecipazione sarà liquidato in busta paga.

6.2.3 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti dopo che il dipendente abbia optato per la conversione del Premio di

Partecipazione in opere e servizi di welfare e prima della data del 30 novembre, si applicheranno le regole di cui al paragrafo 6.2, con riferimento alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

6.3 Pacchetto aggiuntivo per opere e servizi di welfare

6.3.1 Le Parti hanno inoltre condiviso il riconoscimento, successivamente alla data del 30 novembre, di un pacchetto aggiuntivo destinato ad opere e servizi di welfare pari a 20% della quota di Premio di Partecipazione convertita dal dipendente ed effettivamente fruita in opere e servizi di welfare. L'eventuale quota residua di conversione al 30 novembre di ogni anno destinata al Fondo di Previdenza Complementare Fondenergia, concorre al riconoscimento del pacchetto aggiuntivo destinato ad opere e servizi di welfare.

Il suddetto pacchetto aggiuntivo per opere e servizi di welfare, dovrà essere inderogabilmente utilizzato entro il 30 aprile dell'anno successivo.

7. Cessazione del rapporto di lavoro

Al personale il cui rapporto di lavoro cessa per risoluzione consensuale individuale o per procedure sindacali di cessazione in forma collettiva, successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo e prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di Premio di Partecipazione per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al paragrafo 5.2.

In tal caso, il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato, non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva.

8. Lavoratori in rapporto di somministrazione

I lavoratori utilizzati nel corso dell'anno di competenza con lo strumento della somministrazione lavoro nelle linee di business/società per le quali trova applicazione il presente accordo, hanno diritto alla corresponsione del Premio di Partecipazione, esclusivamente e limitatamente per quanto previsto al capitolo 5 del

presente verbale di accordo, secondo modalità applicative e criteri analoghi a quelli definiti per i dipendenti delle stesse.

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

A tali lavoratori per i quali successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo l'utilizzo in somministrazione giunge ad interruzione per scadenza dei termini di utilizzo antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di Premio di Partecipazione per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al paragrafo 5.2.

Il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato nell'anno, non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva di appartenenza.

9. Termine di applicazione

L'applicazione del riconoscimento convenzionale di un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione

Genio *Tratt.*
W *DW* *P* *an* *NA*

Sam *bl*
Ch *Q*

M
R
K
AB
P
of
B
Q
W
Z
B

tabellare precedente di Premio di Partecipazione per i casi di uscita previsti, riguarderà anche le uscite successive al termine di applicazione del presente verbale di accordo, fino alla definizione di susseguenti intese.

10. Specificità aree contrattuali

10.1 Area contrattuale Energia e Petrolio

Per l'area contrattuale Energia e Petrolio, in relazione a quanto previsto dall'art. 34 del vigente CCNL Energia e Petrolio le parti concordano che:

- ✓ nel mese di maggio 2018 sarà erogato un acconto di € 140 riparametrato sulla base della scala parametrica del vigente CCNL Energia e Petrolio;
- ✓ per il premio di partecipazione di competenza 2018 si procederà all'erogazione di un importo al parametro medio convenzionale, riparametrato sulla base della scala parametrica del vigente CCNL Energia e Petrolio, determinato sulla base della seguente formula, dove Pp = punteggio di Produttività Linea di Business (PLB):

$$€1,40 * Pp + €2,80 * Pp - \text{acconto}$$

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sera', 'BF', 'AB', 'B', 'M', 'LW', 'PA', 'MS', 'H', 'B', 'Z']

intendendo, con tale meccanismo, adempiere a quanto previsto dal CCNL.

L'importo massimo di € 140 per il primo addendo e di € 280 per il secondo addendo sarà riconosciuto al raggiungimento della soglia di 75 punti di Produttività di Linea di Business (PLB).

- ✓ per il Premio di Partecipazione di competenza 2019, si procederà con modalità che saranno successivamente definite in coerenza con la rilevazione dei dati di inflazione registrati secondo quanto previsto dall'art. 34 del vigente CCNL Energia e Petrolio (Metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale).

10.2 Area contrattuale Industria Chimica

Per l'area contrattuale Industria Chimica, le Parti hanno condiviso di procedere a prorogare all'anno di competenza 2018 (erogazione gennaio 2019), l'ultima applicazione di quanto previsto in tema di premio presenza dai verbali di accordo del 07.02.2017 e del 16.03.2017.

Le Parti, si incontreranno entro il mese di giugno 2018 per definire modalità e contenuti del superamento dell'istituto del premio presenza, che decorrerà dall'anno di competenza 2019, in coerenza

Handwritten initials in blue ink:
AB
SF

Handwritten initials in blue ink:
Cip

Handwritten initials in blue ink:
Seme
Fru...
DA
HW
an
MSJ
R

Handwritten signature in blue ink:
S...
th

Handwritten initials in blue ink:
Dill
k
2
B

con la previsione dell'Appendice 5 del vigente CCNL Industria Chimica.

A tale riguardo, le Parti condividono sin da ora che il valore corrispondente al superamento del premio presenza, sarà gestito all'interno del presente accordo e, conseguentemente, del presente impianto del Premio di Partecipazione 2018-2020.

11. Azioni di monitoraggio periodico

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

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

Il presente accordo che sarà, nei termini stabiliti, depositato presso la sede competente, presenta tutte le caratteristiche necessarie ai fini dell'applicazione delle agevolazioni di cui alla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016,

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Pelle', 'Fatti', 'Serafini', and others.]

pubblicato nella GU n. 112 del 14 maggio 2016, e alla Legge n. 232 del 11 dicembre 2016 e s.m.i. A tale proposito saranno effettuati specifici approfondimenti in relazione alle recenti indicazioni interpretative dell'Agencia delle Entrate, successivamente ai quali le parti si incontreranno per effettuare le opportune valutazioni in merito alla struttura dell'impianto.

| | | | | |
|--|-----|--------------|------------|------------|
| | Eni | FILCTEM CGIL | FEMCA CISL | UILTEC UIL |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

PREMIO DI PARTECIPAZIONE 2018-2020
SCALA PARAMETRALE
AREA CONTRATTUALE ENERGIA E PETROLIO

| LIVELLO | PARAMETRO |
|---------|-----------|
| 1 | 250 |
| 2 | 235 |
| 3 | 200 |
| 4 | 160 |
| 5 | 135 |
| 6 | 100 |

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'R' and 'AB'.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'BF', 'R', 'H', 'B', 'G', 'S', 'P', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAAA', 'BBBBBB', 'CCCCCC', 'DDDDDD', 'EEEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGGG', 'HHHHHH', 'IIIIII', 'JJJJJJ', 'KKKKKK', 'LLLLLL', 'MMMMMM', 'NNNNNN', 'OOOOOO', 'PPPPPP', 'QQQQQQ', 'RRRRRR', 'SSSSSS', 'TTTTTT', 'UUUUUU', 'VVVVVV', 'WWWWWW', 'XXXXXX', 'YYYYYY', 'ZZZZZZ', 'AAAAAA', 'BBBBBB', 'CCCCCC', 'DDDDDD', 'EEEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGGG', 'HHHHHH', 'IIIIII', 'JJJJJJ', 'KKKKKK', 'LLLLLL', 'MMMMMM', 'NNNNNN', 'OOOOOO', 'PPPPPP', 'QQQQQQ', 'RRRRRR', 'SSSSSS', 'TTTTTT', 'UUUUUU', 'VVVVVV', 'WWWWWW', 'XXXXXX', 'YYYYYY', 'ZZZZZZ'.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE 2018-2020
SCALA PARAMETRALE
AREA CONTRATTUALE CHIMICA

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

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'R', 'Q', 'A', 'AB']

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'D', 'B', 'S']

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signatures in black ink, including 'F. H.', 'SA', and 'G. M. C.']

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

Allegato 2 - verbale di accordo del 8 maggio 2018

| N°. | Linee di Business / Società | Unità Produttive | Note |
|-----|--|--|--|
| 1 | Eni Support Functions | Unità Produttiva Nord (Val d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche) | comprende società settore (Serfactoring) |
| 2 | | Unità Produttiva Centro Sud (Lazio, Umbria, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna) | comprende società settore (Serfactoring) |
| 3 | | Unità Produttiva Safety Competence Center and Training HSE | |
| 4 | Eni Corporate University | Unità Produttiva di Società | |
| 5 | Eniservizi | Unità Produttiva di Società | |
| 6 | Servizi Aerei | Unità Produttiva di società | |
| 7 | Eni Upstream, DOT, Exploration | Unità Produttiva Sedi Direzionali | |
| 8 | Eni Upstream | Unità Produttiva Distretto Centro Settentrionale | |
| 9 | | Unità Produttiva Distretto Meridionale | |
| 10 | Enimed | Unità Produttiva di Società | |
| 11 | EniProgetti | Unità Produttiva di Società | |
| 12 | Floaters | Unità Produttiva di Società | |
| 13 | Eni Direzione Energy Solutions | Unità Produttiva di Direzione | comprende società settore (Eni New Energy) |
| 14 | Eni Gas & LNG Marketing and Power | Unità Produttiva di Business | |
| 15 | Eni Trading & Shipping | Unità Produttiva di Società | |
| 16 | LNG Shipping | Unità Produttiva di Società | |
| 17 | Enipower | Unità Produttiva Sedi Direzionali | |
| 18 | | Unità Produttiva Stabilimento di Bolgiano | |
| 19 | | Unità Produttiva Stabilimento di Ferrera Erbognone | |
| 20 | | Unità Produttiva Stabilimento di Ravenna | |
| 21 | | Unità Produttiva Stabilimento di Brindisi | |
| 22 | Enipower Mantova | Unità Produttiva di Società | |
| 23 | Società Enipower Ferrara | Unità Produttiva di Società | |
| 24 | Eni gas e luce | Unità Produttiva di Società | |
| 25 | Eni Refining & Marketing | Unità Produttiva Sede Direzionale Roma | |
| 26 | | Unità Produttiva Sede Direzionale San Donato Milanese | |
| 27 | | Unità Produttiva Sede Direzionale Genova | |
| 28 | | Unità Produttiva Direzione Commerciale (altre sedi) | comprende società settore (Eni Fuel) |
| 29 | | Unità Produttiva Raffineria di Sannazzaro | |
| 30 | | Unità Produttiva Raffineria di Venezia | |
| 31 | | Unità Produttiva Raffineria di Livorno | |
| 32 | | Unità Produttiva Raffineria di Taranto | |
| 33 | Unità Produttiva Logistica Primaria (altre sedi) | | |
| 34 | Unità Produttiva Stabilimento di Robassomero | | |
| 35 | Raffineria di Gela | Unità Produttiva di Società | |
| 36 | Petroven | Unità Produttiva di Società | |
| 37 | Costiero Gas Livorno | Unità Produttiva di Società | |
| 38 | Ecofuel | Unità Produttiva di Società | |
| 39 | Servizi Fondo Bombole Metano | Unità Produttiva di Società | |
| 40 | Syndial Servizi Ambientali | Unità Produttiva di Società | |
| 41 | Ing. Luigi Conti Vecchi | Unità Produttiva di Società | |
| 42 | Versalis | Unità Produttiva Sedi Direzionali | |
| 43 | | Unità Produttiva Centro Ricerca Novara | |
| 44 | | Unità Produttiva Stabilimento di Mantova | |
| 45 | | Unità Produttiva Stabilimento di Porto Marghera | |
| 46 | | Unità Produttiva Stabilimento di Ferrara | |
| 47 | | Unità Produttiva Stabilimento di Ravenna | |
| 48 | | Unità Produttiva Stabilimento di Brindisi | |
| 49 | | Unità Produttiva Stabilimento di Priolo | |
| 50 | | Unità Produttiva Stabilimento di Ragusa | |
| 51 | | Unità Produttiva Stabilimento di Porto Torres | |
| 52 | Unità Produttiva Stabilimento di Saproch | | |


















