



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
CCNL ENERGIA E PETROLIO
2019 – 2021**

Roma, 11 dicembre 2018

Premessa

Questa stagione di rinnovi contrattuali avrà l'esigenza di individuare alcuni punti prioritari sui quali prestare particolare attenzione per concentrare la trattativa attraverso un percorso snello che conduca ad una rapida e soddisfacente conclusione.

In via preliminare sarà necessario operare in termini di semplificazione del dettato contrattuale per renderlo strumento di oggettiva interpretazione applicativa e facilitarne l'esigibilità.

Servirà comunque partire dal contesto economico generale nel quale si colloca questo rinnovo evidenziando una ripresa industriale, in progressivo consolidamento che ci offre uno scenario più positivo e di migliori aspettative nelle quali collocare le nostre mirate rivendicazioni.

In particolare il ciclo dell'intera filiera petrolifera ha recuperato la pesantezza determinatasi da una forte riduzione della redditività delle Oil Company impegnate nell'esplorazione e produzione del greggio con un significativo recupero del prezzo al barile. Gli stessi margini di raffinazione stanno producendo già da tempo nel down stream risultati soddisfacenti.

Il triennio appena trascorso ha inoltre fatto registrare una profonda trasformazione del settore: basti pensare al riassetto nella Raffinazione con il proseguimento della conversione in Green delle realtà dell'ENI di Porto Marghera e di Gela; alla fusione della Totalerg in API con la nascita di Italiana Petroli e al grosso ridimensionamento della presenza ESSO nel nostro Paese con le ulteriori importanti cessioni: la rete dei P.V. e la Raffineria di Augusta, al processo di ridefinizione dell'assetto societario dell'ENI.

Il cambio della fase economica unitamente ai processi di riorganizzazione hanno consentito al settore di recuperare ampi margini di competitività, di efficienza e redditività che potranno alimentare opportunamente la contrattazione di 2° livello ma che potranno anche essere utilizzati nel modo di considerare il calcolo della richiesta degli aumenti retributivi. Devono essere valorizzate le relazioni industriali rendendole autorevoli, dinamiche e qualificate perché costituiscono un fattore di sviluppo capace di incidere positivamente sul sistema economico produttivo in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati.

Modello contrattuale

Il modello contrattuale dovrà fare riferimento all'Accordo interconfederale del 9 marzo scorso con la conferma dei due livelli di contrattazione: quello nazionale e quello integrativo aziendale.

Va da subito ribadita la necessità di consolidare e possibilmente estendere l'applicazione del CCNL Energia e Petrolio.

In tale direzione si richiede l'applicazione dello stesso a tutti i lavoratori addetti alle Piattaforme ON/OFF SHORE, con particolare riguardo ai temi HSE così come declinati nel contratto.

Va confermata la richiesta di adeguamento economico sui minimi TEM (Trattamento Economico Minimo) secondo il sistema ex-ante, collegando all'IPCA il valore punto e sul trattamento economico complessivo (TEC), apprezzando i miglioramenti derivanti dagli incrementi di redditività del settore.

La Partecipazione

Il tema della Partecipazione è sempre stato sottolineato dalle OO.SS. e nelle passate tornate contrattuali abbiamo sempre cercato di implementare i pur presenti modelli partecipativi, cercando di definire processi di governance sempre più avanzati con l'azienda. Facciamo riferimento alle Commissioni Paritetiche (nella Formazione, come nell'HSE) e agli Organismi Paritetici congiunti e agli Osservatori, ben consapevoli che, salvo rare eccezioni, (HSE) queste occasioni di confronto partecipativo e coinvolgente sono state praticate con discontinuità.

Troppo spesso infatti, la materia è stata rinviata a commissioni che, dovendone definire le modalità di funzionamento, non hanno prodotto nessun risultato pratico di attuazione.

Occorrerà allora concentrarsi su alcuni aspetti qualificando ulteriormente I Protocolli di Relazioni Sindacali che, contrattati a livello aziendale o di Gruppo, sono stati utilizzati e praticati in occasione di particolari momenti riorganizzativi.

Sarà pertanto opportuno fissare contrattualmente alcuni importanti principi che vincolino le Parti ad applicare un "modello partecipativo condiviso" del tipo:

- valorizzazione di forme di partecipazione, attraverso il coinvolgimento preventivo del sindacato nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa;
- ricerca di obiettivi condivisi;
- modalità e strumenti di partecipazione organizzativa.

Questo semplice schema potrà fornire un contributo più incisivo al ruolo del Sindacato in particolari fasi vertenziali ove è necessario raggiungere risultati complessi attraverso il consenso e il coinvolgimento dei lavoratori, contribuendo con queste modalità alla competitività dell'impresa e a valorizzarne il lavoro. Nella fase di sviluppo e crescita aziendale (start up di nuovi impianti, ecc.) il coinvolgimento del Sindacato potrà consentire interventi positivi sulla buona occupazione con azioni di consolidamento, stabilizzazione e allargamento della base occupazionale.

Formazione

Nel proseguire la buona pratica già sperimentata dalla Commissione Paritetica sarà necessario calare nelle realtà aziendali un più ampio coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione di programmi di formazione continua - privilegiando le forme dirette di formazione in aula per un apprendimento più efficace limitando così il ricorso alle forme di erogazione on-line - collegati al progetto di Industria 4.0, ed in generale le modifiche organizzative e/o di mansione promuovendo inoltre processi formativi trasversali per le lavoratrici madri, che possano facilitare il loro graduale inserimento nelle normali attività lavorative.

Va istituito un libretto individuale che certifichi le tappe formative e che possa far parte integrante del proprio bagaglio formativo.

Va rivendicata la costituzione di delegati, dedicati alla formazione, con agibilità destinate a tale scopo. ■

Salute – Sicurezza – Ambiente

Le statistiche ci dicono che il Settore HSE del Contratto "Energia e Petrolio" ha raggiunto importanti risultati in termini di abbassamento degli Indici Infortunistici e di Malattie Professionali, anche se nell'ultimo periodo si è registrata una stasi. Dobbiamo, a maggior ragione, continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente, e quindi diviene importante:

- la diffusione dell'adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- prevedere per i RLSA un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- incrementare il monte ore a disposizione del RLSA a 60 ore annue;
- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei RLSA; la Formazione Obbligatoria dei RLSA dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente ed attraverso "Enti Formativi" approvati dagli Organismi Paritetici;
- dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSA sia a capo di un coordinamento dei RLSA delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per le quali vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni;
- prevedere l'incremento delle agibilità e del numero dei RLSA nelle aziende a rete, ed in funzione della complessità territoriale e dei cicli produttivi da rappresentare.

Si dovrà prevedere una modifica della composizione dell'Organismo Paritetico Nazionale OPN in direzione di una effettiva capacità di azione, con una chiara pariteticità:

- prevedendo quindi alternanza nella Presidenza dell'Organismo stesso fra componenti di espressioni sindacali ed espressioni aziendali per ogni tornata contrattuale;
- ridefinire l'organizzazione e la realizzazione delle Conferenze annuali;
- definire che a valle della riunione periodica annuale (Art. 35 del D. Lgs. 81/08), come momento partecipativo congiunto, si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta nella valutazione del rischio stress/ lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;
- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche per ciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;
- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire dal prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso il coinvolgimento dei RLSA, una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Per rafforzare il rapporto tra AZIENDA e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Sulle tematiche ambientali che coinvolgono le Aziende ed il Territorio, prevedere una collaborazione con il SISTEMA NAZIONALE PROTEZIONE AMBIENTE SNPA (composto da

ISPRA E ARPA) attraverso iniziative congiunte e di collaborazione.

- Rendere consultabile l'anagrafe RLSA oltre che dall'OPN, dalle Aziende e dai RLSA.

Occupazione – Mercato del Lavoro- Ponte generazionale

L'attenzione all'occupazione dovrà essere fra le priorità con particolare riguardo a quella giovanile.

Inoltre vanno conservate le tutele occupazionali, come previste dal dettato legislativo previgente, in casi di cessione individuale di contratto in situazione di passaggio interaziendale.

Pertanto va combattuta con forza la lotta alla precarietà, inserendo vincoli stretti all'utilizzo degli strumenti flessibili in entrata, sia per causali che per durata, privilegiando i contratti di apprendistato professionalizzante e condividendo i percorsi di accrescimento professionale, garantendo il raggiungimento dell'adeguato livello contrattuale previsto. Il contratto inoltre dovrà inserire precisi vincoli per ostacolare la cumulabilità dell'utilizzo degli strumenti del lavoro temporaneo, cosa che allunga a dismisura la precarietà, alla luce di quanto introdotto e dalle normative vigenti in materia di recente emanazione.

In presenza dei profondi cambiamenti in atto si può prevedere un terzo fondo di settore di sostegno al reddito, finalizzato alla gestione dei processi di innovazione, riorganizzazione e riqualificazione aziendale attraverso:

- strumenti di anticipo pensionistico
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro da parte dei soggetti anagraficamente anziani a favore dell'inserimento di giovani con particolare attenzione alle necessarie coperture previdenziali
- ricambio generazionale attuato con modalità che favoriscano il reale scambio di competenze
- riconoscimento del disagio derivante da attività gravose e usuranti
- progetti formativi.

Classificazioni

Si ritiene ancora valido l'attuale sistema classificatorio basato su 6 livelli (di cui 1 di ingresso) e 23 CREA. Come resta valida l'intuizione di riconoscere, attraverso il CREA, la diversità delle prestazioni di ogni singolo lavoratore.

Va recuperata quindi l'impostazione originaria di considerare il CREA quale elemento salariale dinamico che premia e riconosce la qualità e la modalità del lavoro svolto, senza attribuire al CREA il valore di livello professionale intermedio.

Va ripristinata la cadenza e la puntualità della compilazione delle schede di valutazione consentendo un più ampio coinvolgimento al ruolo partecipativo delle RSU.

Va individuato un sistema di maggiore valorizzazione dei fattori soggettivi Esperienza e Autonomia.

Va inoltre ricordato e sottolineato che il CREA è a tutti gli effetti parte integrante del minimo tabellare e tale deve rimanere.

Pertanto lo strumento del CREA, che ha trovato specialmente nell' ultimo periodo un'applicazione unilaterale e distorta da parte delle aziende, avrà necessità di un intervento di monitoraggio e di messa a punto, che vedrà le Parti impegnate a risolvere le controversie sorte nel recente passato, per individuare anche nuove soluzioni condivise.

Viene demandato alla Commissione Paritetica sulle Classificazioni, già insediatasi e operante, il compito di proseguire nel lavoro di ridefinizione della modalità di funzionamento del sistema CREA, definendo una tempistica vincolante per la conclusione dei lavori della Commissione. Resta in vigore l'attuale sistema che dovrà rispettare in modo rigoroso la normativa procedurale prevista dal vigente contratto.

Alla stessa Commissione Paritetica è demandato il compito di aggiornare declaratorie e profili sulla base dei rilevanti mutamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro intervenuti.

Welfare

Va proseguita la strategia di potenziamento della Previdenza Integrativa Aziendale attraverso FONDENERGIA richiedendo l'aumento del contributo datoriale che dovrà essere utilizzato anche per consolidare gli interventi in caso di invalidità e premorienza, proseguendo nel tentativo di unificazione dei fondi di categoria.

Va richiesto un aumento differenziato per i giovani che risultano i più penalizzati dalle varie riforme pensionistiche.

Si richiede il trasferimento volontario del TFR accantonato residualmente in azienda a Fondenergia.

Si richiede l'istituzione di un'assemblea retribuita, aggiuntiva all'attuale monte ore per un'informativa puntuale sul funzionamento e sulle finalità dei fondi contrattuali.

Si richiede che l'aumento destinato a Fondenergia non sia soggetto ad alcuna forma di assorbimento.

Si richiede un aumento del contributo al FASIE.

Diritti

A partire dal Contratto Nazionale di lavoro deve realizzarsi l'impegno a promuovere la cultura del rispetto delle differenze, ricercando soluzioni volte a prevenire in linea con l'Accordo congiunto CGIL CISL UIL - CONFINDUSTRIA del 2016 verso chi perpetra atti di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

L'istituzione, quindi, di una Commissione che monitori e definisca Azioni Positive per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle violenze sulle donne e per rafforzare una cultura di genere.

Si richiede:

- l'estensione per i lavoratori che hanno assunto la tutela di minori di quanto previsto dalla Legge 7 Aprile 2017 n° 47.
- la riduzione dei 15 giorni di assenza per malattia per il mantenimento dell'indennità di turno
- il miglioramento delle condizioni di pagamento e conservazione del posto di lavoro in caso di prolungata malattia

Nell'ambito dei compiti della Commissione Politiche del Lavoro dell'Osservatorio Nazionale del settore, realizzare delle analisi in relazione alle esigenze di conciliazione tempi di vita/lavoro, della flessibilità

organizzativa, della professionalità, dei fabbisogni formativi per la crescita professionale dei lavoratori.

Permessi

Prevedere l'implementazione delle forme di permesso retribuito e non, previste nel contratto nazionale, disciplinandone la fruizione e ampliandone le tipologie di utilizzo, a fronte di nuovi bisogni sociali e sanitari.

Appalti

Si richiede una puntuale esigibilità delle norme contrattuali in materia di appalti.

Va reiterata la richiesta di allargamento dell'applicazione del contratto per i lavoratori di quelle aziende terze che costantemente e strutturalmente lavorano all'interno delle nostre realtà produttive, in maniera da scongiurare il dumping contrattuale.

Ai lavoratori delle ditte terze vanno garantiti gli stessi diritti e la stessa formazione in tema di sicurezza sul lavoro come per i diretti.

Occorre superare il concetto del massimo ribasso d'asta, nell'affidamento delle attività terziarizzate, tenendo in particolare considerazione il concetto di qualificazione dell'impresa appaltante esaltando il ruolo delle rappresentanze sindacali, anche nella necessità di verificare la tipologia di attività che sono disponibili ad essere appaltate e quali, per caratteristiche o complessità, devono rimanere in capo alla stazione appaltante.

Nel contempo le RSU dovranno essere dotate degli adeguati strumenti di intervento per vigilare sull'applicazione presso le ditte terze di contratti nazionali di lavoro, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, superando, per queste ultime, la tendenza a utilizzare contratti cosiddetti pirata.

Ferie

Le mutate condizioni sociali e organizzative del settore, la contemporanea presenza di lavoratori giovani e di colleghi con anzianità più elevata, derivante dalle cambiate condizioni per l'accesso alla pensione, il naturale diritto al godimento di un corretto rapporto fra condizioni di vita e di lavoro, hanno bisogno di una riflessione e di un miglioramento del capitolo Ferie. Pertanto si chiede di valutare differenti limiti di accesso al godimento delle settimane di ferie contrattualmente previste e una diversa fruibilità della modalità di maturazione delle stesse.

Va eliminata la perdita della giornata aggiuntiva di ferie come prevista dal CCNL 2002 nel caso di mancata fruizione nell'anno di competenza.

Trasferte

Nel tempo sono cambiate sia le modalità che la frequenza con cui particolari tipologie di lavoratori sono chiamati a dover effettuare trasferte operative che possono essere giornaliere o più, sul territorio nazionale ma non solo. In presenza di una serie di norme, sia operative che economiche, che attengono a rinnovi contrattuali ormai superati e che risentono della necessità di essere riaggiornati, si propone quindi la rivisitazione del capitolo Trasferte che veda coinvolte le OO.SS. nazionali nei principi base e le RSU nelle specificità di sito.

Contratti esteri

Va inserito un articolo "contratti esteri" che normi le modalità di impiego, alloggio, ferie e permessi, assistenza sanitaria, sindacale e trattamenti fiscali e contributivi.

Si demanda alla contrattazione decentrata nei gruppi industriali interessati (ENI, SAIPEM, ecc.) attraverso un confronto con le RSU la definizione delle condizioni contrattuali collettive, normative ed economiche, ivi compresa la sottoscrizione preventiva a livello individuale del contratto da parte del lavoratore interessato.

Si rivendica che le indennità trasferte estero per destinazioni off-shore non possono essere inferiori a quelle determinate con accordi per la medesima tipologia di trasferta in Italia.

Telelavoro – Part Time

Nell'ottica di un riequilibrio del rapporto lavoro – qualità e quantità del tempo a disposizione vanno rafforzati gli strumenti di agevolazione dello svolgimento dell'attività lavorativa quali il telelavoro, il Part-time e lo Smart Working.

E' necessario uscire dalle fasi sperimentali e definire più strutturalmente le modalità e le condizioni di loro applicazione a livello aziendale.

Al fine di realizzare un'indagine conoscitiva, impegnare la Commissione Paritetica al monitoraggio delle varie fasi con attenzione alla sicurezza, all'età, al genere, alla posizione contrattuale. Si potrà espandere così, in maniera omogenea ed organizzata, lo sviluppo degli strumenti nelle diverse aree aziendali.

Vanno approfondite a livello aziendale le ripercussioni organizzative, la verifica dei risultati in tema di recupero di produttività di queste forme di lavoro, valorizzando economicamente il contributo dei lavoratori.

Lavoro agile - Smartworking- attività da remoto

In questi mesi sono state avviate numerose sperimentazioni di introduzione nelle aziende del lavoro agile/smart-working.

E' necessario uscire dalle fasi sperimentali e definire strutturalmente le modalità e le condizioni di loro applicazione attraverso la definizione di linee guida e opportuni percorsi formativi che possono orientare la contrattazione delle singole aziende.

Il lavoro agile può essere una buona misura per l'inserimento nelle attività operative di lavoratori con disabilità. A tal proposito si evidenzia la necessità di creare figure nuove come il "disability manager" che indichi progetti specifici tesi all'inserimento in azienda di personale con disabilità, all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, all'adeguamento o adattamento delle postazioni di lavoro, nonché a condividere interventi di formazione ad hoc.

In tutte le forme di lavoro remoto si deve prevedere con accordo aziendale la modalità per esercitare il diritto alla disconnessione oltre il normale orario di lavoro e considerare anche l'individuazione e la valutazione dei rischi generati connessi alla prestazione, così come previsto dall'articolo 22 della legge 81/17.

Vanno approfondite a livello aziendale le ripercussioni organizzative, la verifica ai fini del recupero di produttività, valorizzandone economicamente i risultati.

Quadri

Una maggiore valorizzazione di questi lavoratori ad elevate espressione professionale non è più rinviabile.

Devono essere concordati percorsi formativi specifici, devono essere individuate particolari forme di coinvolgimento nelle attività strategiche delle aziende.

Si richiede un incremento dell'indennità di funzione.

Salario

L'incremento dei minimi (TEM) dovrà essere realizzato riconoscendo l'aumento del costo della vita nel triennio, attraverso l'indice IPCA collegato al salario di riferimento.

In linea con quanto previsto dall'Accordo interconfederale 9 marzo 2018 va richiesto l'incremento dei trattamenti economici complessivi (TEC), pari a €150 al livello 4.3 anche in riferimento ai positivi indicatori di andamento del settore.

Si richiede l'incremento dell'indennità dei turni disagiati.

Decorrenza e durata

Dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021

Durata triennale