



## COMUNICATO STAMPA

### CCNL ENERGIA E PETROLIO: L'ASSEMBLEA APPROVA LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO 2019-2021.

#### 150 EURO È LA RICHIESTA DEI SINDACATI

#### **Il testo rappresenterà la base per dare avvio alle trattative con Confindustria Energia**

Roma, 11 dicembre 2018 – Un ampio consenso quello accordato oggi dai delegati dell'Assemblea unitaria Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil al testo della piattaforma del contratto Energia e Petrolio, necessaria per avviare le trattative con Confindustria Energia per il rinnovo del contratto nazionale per il triennio 2019-2021.

La piattaforma varata – che interessa oltre 37mila lavoratrici e lavoratori – si inserisce in un contesto economico di generale ripresa industriale nel settore, che ha recuperato negli ultimi anni ampi margini di competitività, efficienza e redditività.

“In virtù di uno scenario positivo nel complesso e in progressivo consolidamento – hanno espresso Emilio Miceli, Nora Garofalo e Paolo Pirani, Segretari generali di Filctem, Femca e Uiltec – crediamo che il tavolo delle trattative potrà rispondere alle nostre migliori aspettative sul rinnovo, sempre contando su un modello di relazioni industriali dinamico e qualificato”.

#### Salario

La piattaforma varata si inserisce nel modello contrattuale dettato dall'Accordo interconfederale del 9 marzo scorso, confermandone, oltre ai due livelli di contrattazione nazionale e aziendale, la previsione del trattamento economico complessivo (TEC), pari in questo caso a **150 Euro al livello 4.3**, e un incremento dei minimi (TEM), realizzato riconoscendo l'aumento del costo della vita durante il triennio di vigenza contrattuale, attraverso l'indice IPCA collegato al salario di riferimento. Viene richiesto inoltre l'incremento delle indennità per i turni disagiati.

#### Welfare e Diritti

L'esperienza positiva del fondo di assistenza sanitaria integrativa FASIE e di quello di previdenza complementare FONDENERGIA, portano a richiedere un aumento delle quote contributive a carico delle aziende, prevedendo in particolare per quest'ultimo che il contributo datoriale venga utilizzato per interventi in caso di invalidità o premorienza del lavoratore. I giovani, i più penalizzati dalle varie forme pensionistiche, dovranno avere secondo i sindacati un aumento differenziato nel fondo di previdenza.



In tema di diritti, viene caldeggiata l'istituzione di una Commissione che monitori e favorisca azioni volte alla prevenzione e al contrasto degli abusi sulle donne. Si richiede inoltre di promuovere indagini sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro – telelavoro, part-time, smartworking – valutandone impatti sulle persone e risultati in termini di recupero della produttività.

In tutte le forme di lavoro agile dovranno prevedersi con accordo sindacale le modalità per esercitare il diritto alla disconnessione.

A proposito di sperimentazioni, si evidenzia la necessità di istituire la figura del “disability manager”, una funzione aziendale che renda l'ambiente lavorativo idoneo per l'inserimento delle persone con disabilità.

#### Partecipazione e Formazione

Le richieste delle OO.SS. in tal senso si riferiscono alla valorizzazione di un “modello partecipativo condiviso”, attraverso il coinvolgimento preventivo del sindacato nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa, in modo da contribuire congiuntamente alla competitività complessiva e alla valorizzazione del lavoro, promuovendo strumenti, modalità e obiettivi condivisi.

Allo stesso modo, i rappresentanti dei lavoratori dovranno essere maggiormente e preventivamente coinvolti nella definizione di programmi di formazione continua, privilegiando forme di apprendimento innovativo e più efficace, nonché percorsi formativi trasversali per il graduale reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità. In tal senso, ogni lavoratore dovrà essere dotato di un libretto formativo e dovrà poter far riferimento a un delegato aziendale alla formazione, quest'ultimo con agibilità destinate a tale importante funzione.

#### Salute, Sicurezza, Ambiente

In quest'ambito l'obiettivo dei sindacati è continuare a percorrere la strada già tracciata – si registra un abbassamento sensibile dei casi di infortunio e di malattie professionali nel settore – in un'ottica migliorativa ed estensiva, rafforzando ancor più la cultura della sicurezza, della prevenzione e del rispetto dell'ambiente.

Tale obiettivo passa dal potenziamento delle competenze degli RLSA, con l'aumento del monte ore a 60 annue, l'aggiornamento del modello formativo dedicato, la possibilità di fare rete con altri responsabili per la sicurezza e l'ambiente dell'intera area industriale interessata. Questa previsione rientra nello scopo di estendere gli standard e le tutele anche ai lavoratori delle imprese in appalto, non solo in materia di SSA, bensì di formazione e diritti.



### Occupazione e Ponte generazionale

L'attenzione all'occupazione è inserita fra le priorità, con particolare riguardo a quella giovanile.

Le OO.SS. chiedono inoltre che vengano conservate le tutele occupazionali, come previste dal dettato legislativo previgente, in casi di cessione individuale di contratto e in situazione di passaggio interaziendale.

Pertanto, s'intende combattere la precarietà, mediante l'inserimento di vincoli stretti all'utilizzo degli strumenti flessibili in entrata, sia per causali che per durata, privilegiando i contratti di apprendistato professionalizzante, condividendo i percorsi di accrescimento professionale e, infine, garantendo il raggiungimento dell'adeguato livello contrattuale previsto.

Si propone inoltre alla controparte la previsione di un terzo fondo di settore per il sostegno al reddito, finalizzato alla gestione di strumenti per l'anticipo pensionistico, per il ricambio generazionale e lo scambio di competenze, per il riconoscimento del disagio da attività gravose e usuranti, per la riduzione dell'orario di lavoro e per progetti formativi.

### Classificazione

Si concorda in merito di confermare l'attuale sistema classificatorio distinto in 6 livelli, riconoscendo e apprezzando l'apporto di ciascun singolo lavoratore (C.R.E.A.) in 23 livelli, quale elemento salariale dinamico che premia e riconosce la qualità e le modalità del lavoro svolto, valorizzando maggiormente i fattori soggettivi, quali Esperienza e Autonomia.

La Commissione Paritetica sulle Classificazioni, già insediatasi e operante, dovrà proseguire con il compito di ridefinizione delle modalità di funzionamento del sistema C.R.E.A., aggiornando declaratorie e profili sulla base dei mutamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro e definendo una tempistica vincolante per la conclusione dei lavori.

Le Segreterie Nazionali  
Filctem Cgil – Femca Cisl – Uiltec Uil