PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL ENERGIA E PETROLIO 2016-2018

FILCTEM CGIL - FEMCA CISL - UILTEC UIL CON IL PRESENTE DOCUMENTO DANNO AVVIO UNITARIAMENTE ALLA FASE DI RINNOVO DEL CCNL ENERGIA E PETROLIO RELATIVO AL TRIENNIO 2016 - 2018, IN COERENZA CON GLI ORIENTAMENTI EMERSI NELLA RIUNIONE DEGLI ESECUTIVI UNITARI DEL 1/7/2015 E SECONDO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO UNITARIO APPROVATO, INERENTE IL PERCORSO DI CONSULTAZIONE DEGLI ISCRITTI E DEI LAVORATORI E DELLE STRUTTURE SINDACALI A TUTTI I LIVELLI.

CONTESTO ECONOMICO

Lo scenario generale economico e produttivo che è caratterizzato dal perdurare di situazioni di difficoltà derivanti da pesanti anni di crisi e da segnali di ripresa, che nel nostro Paese si potranno consolidare auspicabilmente nel prossimo triennio, determina una riflessione sulle scelte contrattuali da intraprendere.
In riferimento agli obiettivi di crescita economica previsti dalle Istituzioni Europee e dalle scelte della BCE (quantitative easing) di forte emissione di liquidità sui mercati, si potranno determinare conseguenze positive sulla ripresa economica, al sostegno degli investimenti e al rilancio produttivo e occupazionale.
Il rinnovato contesto economico potrà influire positivamente sugli scenari energetici nazionali ed internazionali, ancora caratterizzati da una forte instabilità favorendo un processo di riorganizzazione ed innovazione tecnologica nel settore della raffinazione: un settore strategico, a forte valore aggiunto e significativi livelli occupazionali, che necessita di uno sviluppo di investimenti per aumentare il tasso di conversione degli impianti, orientare la produzione verso carburanti più puliti, adeguare la logistica alle esigenze del Paese, favorire gli investimenti necessari allo sfruttamento delle risorse naturali presenti nel territorio nazionale, sollecitando le imprese a salvaguardare e sviluppare un'occupazione stabile e qualificata, in un quadro di sicurezza dell'approvvigionamento energetico del Paese.

RUOLO DEL CCNL

Il ruolo strategico dell'energia nell'economia nazionale, necessita di un governo integrato dei processi che coinvolgono i diversi settori energetici.
La costruzione di un contratto unico dell'industria energetica, scelta avviata nei precedenti contratti riscontra difficoltà di attuazione per gli atteggiamenti assunti dalle controparti datoriali.
Obiettivo prioritario in questa fase è comunque il consolidamento degli attuali perimetri dei ccnl energia e petrolio e gas-acqua, perimetri che per ciascuno dei contratti devono essere considerati inscindibili, favorendo inoltre una graduale armonizzazione di istituti contrattuali (welfare contrattuale).
FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono che il contratto collettivo nazionale di lavoro debba essere riconfermato in quanto livello contrattuale che offre un quadro di tutele normative salariali a livello settoriale, rafforzando ruolo e materie delegate alla contrattazione decentrata, nell'ambito di linee guida definite a livello nazionale.
In particolare, si ritiene importante una diffusa contrattazione di 2° livello sulle materie legate agli orari, all'organizzazione del lavoro e ai sistemi di valorizzazione delle professionalità, alla prestazione lavorativa in stretto rapporto ai processi di evoluzione e cambiamento in atto nelle imprese, rafforzando il ruolo di contrattazione delle RSU.
Questa scelta valorizza funzione e responsabilità delle RSU dando strumenti e modalità di

intervento, ricostruendo una capacità di lettura dell'evoluzione dei processi produttivi ed organizzativi.

PARI OPPORTUNITA'

Nel rispetto delle disposizioni contenute nelle leggi 9-12-1977 n. 903- e legge 125/1991, a livello aziendale va costituito un Comitato pari opportunità con il compito di promuovere e sviluppare l'integrazione sia di genere che fra le diverse fasce di età.

DIRITTI DI PARTECIPAZIONE

In attuazione dell'Articolo 46 della Costituzione e agli Articoli 21-22 della Carta Sociale Europea, resa esecutiva dalla Legge 9 Febbraio 1999 n° 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, al fine di sviluppare un sistema di relazioni industriali articolato ai vari livelli, che favorisca processi di democrazia economica valorizzando una partecipazione incisiva dei lavoratori alle scelte di Impresa.
Si richiede

- L'istituzione nei Protocolli di Relazione nei Gruppi industriali di un Consiglio di Partecipazione di indirizzo e controllo, costituito pariteticamente dall'Impresa e da una rappresentanza diretta dei lavoratori

Al fine di deliberare mediante un confronto preventivo osservazioni, proposte, raccomandazioni sugli indirizzi societari inerenti:

- Piano Industriale - finanziario e gestionale
- Le ristrutturazioni aziendali, processi di fusione e incorporazione, trasferimenti di rami di azienda.
- L'organizzazione dei sistemi produttivi e del lavoro e decisioni che comportino conseguenze rilevanti sull'occupazione

I Protocolli di Relazioni definiranno articolazioni delle fasi di confronto, le tematiche in discussione, le relative titolarità, al fine di costruire un sistema di relazioni industriali integrato, ampliando e rafforzando le forme di partecipazione e di coinvolgimento dei delegati.
Il ruolo delle RSU è fondamentale per il governo dei processi aziendali e per la corretta gestione dei contratti di lavoro: è impegno di Filctem - Femca - Uiltec promuovere il rinnovo diffuso delle RSU, nel rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza definito da Confindustria - Cgil/Cisl/Uil in data 10 gennaio 2014.

CONTRATTO ESTERO

Dato il crescente impiego di lavoratori nel settore con questa forma di rapporto di lavoro, si richiede l'inserimento nel CCNL di una cornice normativa che definisca i trattamenti minimi di riferimento demandando le specificità a livello aziendale.

LINEE GUIDA DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Ad integrazione di quanto già previsto nel vigente CCNL si chiede di rafforzare nella contrattazione aziendale i seguenti temi:

- Gestione degli orari di lavoro e di conciliazione tempi di vita-lavoro, professionalità, flessibilità organizzativa, fabbisogni formativi e-alle problematiche connesse all'attività dei lavoratori più anziani.

  In particolare nelle fasi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, in tale sede si dovranno utilizzare in via prioritaria tutti gli strumenti contrattuali finalizzati alle soluzioni dei problemi e delle ricadute, nonché il miglior utilizzo di quelli di legge al fine di garantire pari dignità e diritti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro, nonché gestire le ricadute organizzative e professionali.

TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

Nell'attuale contesto economico produttivo attraversato da situazioni di crisi, da processi di riorganizzazione aziendale e una condizione del mercato del lavoro con un tasso elevato di disoccupazione in particolare giovanile, la tutela e lo sviluppo di opportunità di occupazione rappresentano per le organizzazioni sindacali una priorità di intervento.

Vanno consolidati contrattualmente modelli di relazioni industriali e di iniziativa tesi da un lato al consolidamento delle nuove assunzioni, alla verifica delle modalità di inserimento lavorativo e alla stabilizzazione dei lavoratori precari, dall'altra definire modalità di supporto e di sostegno al reddito a tutelare l'accesso volontario dei lavoratori più anziani alla pensione.

Particolare attenzione dovrà essere prestato alle opportunità di occupazione rivolte ai giovani attraverso progetti e percorsi definiti di alternanza studio-lavoro finalizzati all'ingresso nel mondo del lavoro in stretto rapporto con il mondo della scuola e delle università.

Va verificata la correttezza del numero dei lavoratori assunti attraverso l'avviamento obbligatorio riservato alle categorie protette (L. 482).

ORARIO

Al fine di mantenere ed estendere l'occupazione nelle aziende del settore, un utile strumento potrà essere la sperimentazione di forme di flessibilità degli orari per essere utilizzata anche a fronte di particolari e specifiche situazioni e per esigenze derivanti da nuovi investimenti produttivi.

Andrà comunque rafforzato il ruolo delle RSU nella gestione in azienda del nastro orario annuo per governare attraverso la contrattazione, forme di flessibilità finalizzate al massimo utilizzo degli impianti.

Potranno essere inoltre previste possibili diverse articolazioni dell'orario e una sua eventuale riduzione, che oggetto di confronto tra le Parti, potrà rendersi necessaria per facilitare e sostenere la difesa dell'occupazione. Pertanto la contrattazione di una diversa articolazione di

orario previo il confronto con le RSU va utilizzata anche attraverso gli strumenti legislativi di supporto quali i contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, al fine di tutelare e sostenere l'occupazione.
Va prevista la possibilità, su base volontaria, di smaltimento delle ore accantonate, eccedenti il normale orario di lavoro.

APPALTI

Nelle aziende del settore energia e petrolio, vi sono numerose imprese di appalti che lavorano con continuità all'interno dei siti produttivi e sono organici all'organizzazione aziendale.
Al fine di determinare una struttura contrattuale inclusiva si richiede l'estensione dell'applicazione del CCNL, regolando diritti, tutele e comuni prerogative attraverso allegati con specifici appendici e separate tabelle salariali.
Nelle aziende del settore i processi di efficientamento hanno determinato la terziarizzazione di molte attività ricorrenti: da quelle a carattere industriale fino al rapporto con la clientela di massa. È quindi necessario, al riguardo, stabilire la non terziabilità delle attività atte a garantire la sicurezza dei cittadini, dei lavoratori e degli impianti.
Inoltre è necessario prevedere che a livello aziendale siano definiti appositi accordi che precisino:
le attività esclusive, prerogativa unica dell'impresa, non differibili (esercizio, controllo degli impianti, analisi delle acque, pronto intervento e reperibilità inclusa);
le attività distintive, che devono garantire competenze e capacità di progettazione ed intervento sugli impianti, nonché di rapporto con la clientela per non dipendere esclusivamente dall'esterno;
le attività appaltabili, per le quali le gare d'appalto devono essere improntate non solo al rigoroso rispetto di leggi e contratti, ma orientate alla qualificazione delle imprese, del lavoro ed alla sicurezza, rifuggendo dal metodo unico del "massimo ribasso" che si è dimostrato foriero di scarsa qualità e di problemi strutturali. In particolare deve essere posto il vincolo che l'appalto deve applicare procedure sulla sicurezza analoghe e testate con piena responsabilità della stazione appaltante, che dovrà inoltre tener conto in via prioritaria dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
In caso di cambio di appalto e di passaggi individuali intergruppo, è necessario che questo avvenga senza soluzione di continuità per i lavoratori interessati, inserendo specifiche clausole di tutela sociale volte alla tutela occupazionale e al mantenimento dei diritti acquisiti.

SALUTE AMBIENTE E SICUREZZA

1. Oggi il maggior obiettivo è quello di tradurre le norme contrattuali in azioni concrete. La sfida è nella capacità di diffusione di buone pratiche, come i Sistemi di gestione, proseguendo nelle iniziative a partire da quanto indicato nel CCNL sin dal 2006, dall'Accordo del 28 giugno 2007, ed in particolare dalle "*Linee di Indirizzo SGI - AE Sistema di Gestione Integrato - Salute Sicurezza Ambiente, Aziende Energia*", definite con INAIL nel 2009.

Bisogna sviluppare tutta una serie di attività formative, mirate alla conoscenza di queste Linee di Indirizzo, che facciano tesoro della specifica esperienza condotta nella formazione tripartita (OOSS, Confindustria Energia, INAIL), che vedeva la partecipazione in aula di RLSA e RSPP. La prima edizione fu tenuta a Roma nel luglio 2010.

- Bisogna quindi sviluppare una intensa *formazione congiunta*, a partire dai temi delle Linee di Indirizzo. Questa ha come valore aggiunto la copresenza di RLSA e RSPP.

- Sviluppare una costante *informazione ai lavoratori*.

- Prevedere la predisposizione e diffusione di *Manuali* per i lavoratori sui contenuti del CCNL relativamente a sicurezze salute e ambiente.

- Occorre esaminare le modifiche che derivano dalla applicazione delle nuove norme presenti nella tematica dei "*Rischi di incidenti rilevanti*". Dal 1° giugno 2015 diventa operativa in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea la nuova Direttiva SEVESO 3 (2012/18/UE del 4 luglio 2012).

- Bisogna ridare ruolo e rilanciare gli strumenti specifici dell'*Osservatorio* relativi ai temi salute sicurezza e ambiente, e formazione.

- Va consentito alla RSU l'accesso alle schede di sicurezza REACH e la stessa informazione va fornita sulla conoscenza delle sostanze chimiche pericolose utilizzate nel ciclo produttivo.

RLSA di sito

Nelle aree industriali particolarmente complesse e a notevole intensità di lavoro in appalto istituzione contrattuale RLSA di sito.
L'RLSA di sito dovrà essere della azienda committente, conseguentemente la sua presenza andrà indicata nei capitolati di appalto e dovrà svolgere la funzione di controllo dell'attività di prevenzione in materia di Salute Sicurezza e Ambiente nelle aziende terze e nel contempo interfacciarsi con Dirigente o incaricato Appalti. In collaborazione con RSPP. Questo allo scopo di attività di prevenzione e coordinamento in aree in cui avvengono ancora notevole numero e frequenza di incidenti.

RLSA in aziende a rete

Vista la particolare difficoltà di espletare il ruolo di RLSA nelle aziende a rete si richiede di avere dei lavoratori-preposti al ruolo, che in stretto raccordo con RLSA garantiscano informazione e prevenzione.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'impianto classificatorio mantiene sostanzialmente la sua efficacia e si conferma essere uno strumento capace di coniugare il livello retributivo e il ruolo professionale ricoperto nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e il riconoscimento dell'apporto individuale espresso da ciascun lavoratore.

La sua applicazione ha fatto emergere nel corso degli anni la necessità di rendere più fluido il meccanismo di assegnazione del CREA, superando i limiti rappresentati dalle posizioni organizzative che limitano i lavoratori alla assunzione del CREA stesso e di affidare in modo esclusivo tale riconoscimento all'apprezzamento dell'esperienza e dell'autonomia esercitata nel proprio ruolo.

Riteniamo che le verifiche dovranno avere una cadenza annuale per cogliere con puntualità le risposte professionali che si registrano nell'espletamento delle attività in una organizzazione del lavoro in continuo cambiamento.

Il coinvolgimento delle RSU dovrà svolgersi attraverso un loro ruolo attivo già nella fase di determinazione dell'apprezzamento e non essere relegato alla sola fase del successivo ricorso all'attribuzione della valutazione.
Trattandosi di un modello che presenterà novità e complessità è opportuno che il confronto sul tema inizi prima possibile, partendo dalle commissioni paritetiche che in materia sono già state nominate.

QUADRI

Va rilevato inoltre che nelle aziende del settore sempre più frequente è la concentrazione delle assunzioni riservate a figure di giovani laureati con elevato potenziale di sviluppo professionale che nel tempo si concretizza attraverso percorsi di carriera finalizzati all'acquisizione della categoria di quadro. Per questo va riservata una particolare attenzione a queste figure definendo progetti di formazione mirati, un incremento della relativa indennità e un coinvolgimento più diretto nelle politiche aziendali.

Analoga particolare attenzione va riservata in termini complessivi all'intera categoria dei quadri.

FORMAZIONE

In un contesto economico e produttivo sempre più caratterizzato dalle globalizzazione e dallo sviluppo di nuove tecnologie, la professionalizzazione assume una caratteristica così rilevante, tale da rendere le risorse umane un fattore produttivo determinante.
Questa riflessione ha determinato l'attribuzione di un valore strategico alla formazione sia per le imprese che per i lavoratori in tema di qualità del lavoro, di crescita professionale, di opportunità di occupabilità, prevenendo rischi di esclusione sociale.
In questo quadro, si ritiene necessario:

- Rilancio del ruolo della Commissione Nazionale paritetica, quale momento istituzionale di confronto per l'elaborazione di strategie e di indirizzi di formazione nel settore, promuovendo la diffusione di progetti e percorsi formativi condivisi, da sviluppare a livello

decentrato.

- Valorizzazione della formazione congiunta per la condivisione degli scenari di riferimento e della scelta degli strumenti condivisi dalle Parti per affrontare il cambiamento.
- Previsione nei piani formativi di apposite sessioni atte a diffondere la cultura e il rispetto di genere al fine di contrastare abusi e sopraffazioni in particolare nei confronti delle donne.
- Rafforzamento dei progetti di riqualificazione personale, anche attraverso percorsi di formazione continua, quali strumenti atti a garantire la massima occupazione.
- Rafforzamento del legame tra formazione e valorizzazione delle professionalità in funzione della evoluzione del sistema classificatorio.
- Definizione di una soglia minima obbligatoria dedicata alla formazione di tutti i lavoratori su progetti condivisi.
- Costituzione di comitati paritetici a livello aziendale, a cui affidare le analisi del fabbisogno formativo, i programmi di formazione, le modalità attuative, rafforzando il ruolo di confronto delle RSU.
- Istituzione del libretto individuale formativo con particolare riferimento alle esperienze formative in materia di salute, sicurezza e ambiente.

DIRITTI

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono necessario, nell'ambito della Responsabilità Sociale dell'impresa, affrontare i temi inerenti la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, favorire forme di flessibilità organizzativa, promuovere politiche di genere.
In particolare si richiede:

- Riconferma del sistema vigente di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni, in coerenza con gli indirizzi del Codice Civile.

- Relativamente alle procedure di licenziamento collettivo, vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli Articoli 4, 24, 5 della Legge 223/91 e comunque in essere al 31.12.2014

- Il ricorso al demansionamento di singoli lavoratori, giustificato da oggettive motivazioni riorganizzative, deve essere oggetto di preventivo confronto con le RSU coinvolte: in tale ambito si possono valutare le soluzioni alternative al provvedimento e le modalità attuative dello stesso.

- Controllo a distanza: l'utilizzo di strumenti di possibile controllo a distanza dei lavoratori (telefoni, tablet, computer) necessari per la propria prestazione lavorativa, deve essere

preventivamente oggetto di confronto con le RSU e oggetto di norma nei codici disciplinari nel CCNL.

- Prevedere il frazionamento per l'utilizzo dei congedi alle donne vittime di violenza
- Utilizzo delle 150 ore, ampliando la casistica per la loro fruizione.
- Congelamento, sia ai fini delle modalità di pagamento, sia per il comporto, delle assenze per malattia collegate a gravi patologie.
- Va prestata maggiore attenzione alla concessione del part time a genitori per esigenze familiari.
- Estensione dei diritti alle unioni civili riconosciute dalle leggi.
- Richiesta di permessi per l'assistenza e la cura dei familiari.
- Congedo per paternità: due giorni in più di permesso retribuito.
- Congedo parentale: modalità di fruizione su base oraria e possibile cumulabilità con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap grave.
- Richiesta di fruizione su base oraria per i permessi ex legge 104.
- Permessi in caso di ricovero del neonato, richiesta di permessi retribuiti al 30% per un massimo di trenta giorni.
- Estendere il diritto di assistenza legale e la copertura delle eventuali spese, oggi garantito ai soli Quadri, a tutti quei lavoratori che assumono nell'esercizio delle funzioni professionali, particolari responsabilità di carattere civile, penale e amministrativo

TURNI

Mantenimento delle percentuali di maggiorazione a ridotta anzianità di servizio in turno.

WELFARE

Gli strumenti di welfare rappresentano una esperienza importante di contrattazione di categoria e un riferimento di forte tutela dei lavoratori:
Fondenergia, Fondo di Previdenza Complementare, assolve proficuamente alla necessità di integrare il sistema pensionistico pubblico in un contesto normativo di regime contributivo per tutti i dipendenti.

Al fine di migliorare il sistema pensionistico complementare, si richiede di:

- Avviare il dibattito con le Fonti Istitutive sulla possibile unificazione dei Fondi Complementari Previdenziali dell'intere filiera energetica;
- Aumentare il contributo al fondo a carico dell'azienda, senza determinare assorbimenti;
- Prevedere la possibilità, su base volontaria, di destinare a Fondenergia il TFR accantonato in azienda.

Fasie, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, assolve positivamente al compito di sostenere la spesa sanitaria dei lavoratori, senza sostituirsi al servizio sanitario nazionale. Il fondo è articolato in comparti, che offrono al lavoratore diverse forme di supporto e di intervento

- Si richiede di incrementare il contributo a carico dell'azienda, dando certezze e stabilità al Fondo e migliorare il sistema delle prestazioni sanitarie erogate.

SALARIO

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono necessario perseguire in questa nuova fase economica, politiche salariali che possano favorire espansione della domanda interna, contrastare le pressioni deflative sull'economia nazionale, attivare nella contrattazione decentrata, in relazione alle strategie di sviluppo, di innovazione, di recupero di produttività del sistema delle imprese, scelte legate ad obiettivi condivisi, realizzando una redistribuzione dei risultati economici raggiunti.

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono importante perseguire la tutela del reddito dei lavoratori: il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere d'acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali, migliorare il welfare contrattuale e le prestazioni lavorative.

Si richiede un incremento salariale complessivo per un valore di euro 134 nel triennio 2016-2018.

Roma, 2 ottobre 2015