

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
ENERGIA – PETROLIO**
Approvata dall'assemblea nazionale il 9 novembre 2005

Scadenza 31.12.2005

PREMESSA

Il rinnovo del CCNL coincide con un momento particolarmente complesso della situazione sindacale ed economica del Paese. Dal punto di vista sindacale infatti è ancora aperto il dibattito sulla riforma del sistema contrattuale e dall'altro, quello economico, si presenta impervio l'obiettivo di dare risposte adeguate alle legittime attese salariali che ci provengono dai lavoratori per adeguare il potere di acquisto delle retribuzioni al continuo aumento del costo della vita che l'ISTAT non riesce a registrare correttamente.

Pertanto, consolidata l'unificazione dell'area contrattuale, sarà necessario concentrare le nostre rivendicazioni selezionando gli argomenti che consideriamo prioritari, dando la giusta attenzione alla richiesta di aumento salariale.

La condivisione di questa impostazione ci potrà consentire una gestione agile della trattativa e una sua conclusione rapida e soddisfacente.

D'altro canto lo scenario generale di riferimento entro il quale si colloca il rinnovo del CCNL Energia/Petrolio è molto caratterizzato da profondi processi di globalizzazione, concentrazione delle attività NO CORE presso paesi a minor costo del lavoro con elevata competitività fra le imprese. A ciò va aggiunta una debolezza degli investimenti ed una scarsa propensione a destinare risorse alla ricerca e all'innovazione tecnologica.

Invece, in un mercato energetico ove il prezzo del greggio ha subito incrementi impensabili e i margini di raffinazione hanno raggiunto profitti neanche prevedibili, le Aziende petrolifere devono dimostrare maggiore impegno sul versante della ricerca

avanzata e su quello delle fonti alternative. Parte dei lauti guadagni registrati nei recenti anni passati devono essere investiti per individuare sistemi energetici utilizzabili, anche nel medio-lungo termine, con minor dipendenza dal mercato petrolifero in senso stretto.

In un quadro di criticità del sistema economico e di incertezza per la tenuta sociale ed in assenza di una coerente politica industriale e programmatica per il Paese da parte del Governo, il rinnovo del CCNL dovrà dare risposte adeguate e conseguenti per la difesa e la tutela degli interessi dei lavoratori nostri rappresentati e del Paese, anche tenendo presente la rilevanza strategica del settore energetico nell'economia complessiva del sistema industriale.

Tale contesto richiede la consapevolezza e la responsabilizzazione dei soggetti chiamati a tale rinnovo per definire e confermare un quadro di regolamentazione dei rapporti tali da rispondere, in primo luogo, alle esigenze dei lavoratori e delle imprese. In tal senso si richiede quindi una maggiore e migliore capacità per il governo dei processi per quanto riguarda la flessibilità, la gestione delle prestazioni, dell'organizzazione del lavoro, l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse, la corretta e consolidata applicazione dell'area contrattuale, il miglioramento continuo su salute, sicurezza e ambiente, dell'occupazione e del mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni.

RELAZIONI INDUSTRIALI

E' necessario potenziare e consolidare il sistema delle relazioni industriali individuando come prioritari alcuni temi di confronto sui quali costruire un sistema di relazioni più partecipativo ed avanzato che prevede un'articolazione dell'Osservatorio attraverso la costituzione di Comitati paritetici, cabine di regia, ecc. fissando riunioni periodiche su argomenti monografici. In questa direzione va sottolineata la rilevanza di temi quali:

- ✓ Il controllo delle politiche occupazionali e quelle del mercato del lavoro con particolare riguardo alle flessibilità, ai lavori precari e al lavoro prestato all'estero.
- ✓ La politica industriale energetica supportata dagli interventi in materia di sviluppo, ricerca ed innovazione tecnologica del settore, unito all'impegno verso investimenti mirati allo sviluppo della ricerca verso fonti alternative ed a progetti di crescita che devono diventare volano per nuove iniziative di carattere industriale e di sostegno al sociale.

□ Su quest'ultimo tema vanno costituiti organismi paritetici di consultazione congiunta e vanno previste e considerate riunioni periodiche di monitoraggio e confronto.

In tal senso si può prevedere una sezione dell'Osservatorio che coinvolga anche i livelli istituzionali e governativi per predisporre interventi di sostegno su un argomento che è di interesse comune per il paese.

In riferimento a quanto già previsto nei "Protocolli in essere va ricondotto in ambito contrattuale la necessità di prevedere un esame congiunto e preventivo, fra OO.SS. e Aziende in casi di cessione, affitto, trasformazione di rami d'azienda e nei casi di outsourcing/insourcing che comportino ricadute occupazionali/organizzative.

All'interno di tali confronti verranno concordate forme di tutela tese alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al consolidamento dell'area contrattuale per i lavoratori coinvolti.

➤ L'Osservatorio dovrà prevedere una specifica sezione per verificare l'esistenza di eventuali disparità salariali e normative legate a differenza di genere.

● L'Osservatorio deve avere inoltre una sua articolazione territoriale/regionale in quegli ambiti ove si concentra maggiormente la presenza delle realtà dell'energia/petrolio e dovrà prevedere un'attiva partecipazione delle RSU in particolare sui temi riguardanti occupazione, formazione e sicurezza.

➤ Va resa norma di chiara esigibilità la nota alla lettera I dell'articolo RELAZIONI INDUSTRIALI (Locali RSU) del vigente CCNL in materia di utilizzo da parte delle RSU di strumenti informatici aziendali.

MERCATO DEL LAVORO

Vanno regolamentate e inserite nel CCNL forme di lavoro atipico e precario previste dalle normative legislative recentemente approvate acquisendo l'impegno della non applicazione delle stesse da parte delle Aziende in assenza di un accordo fra le Parti in materia.

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE

La scelta di operare in funzione della prevenzione per la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente è considerata strategica dalle Organizzazioni Sindacali.

La prevenzione – realizzata attraverso la partecipazione - deve riguardare tutti i lavoratori che operano in azienda ed è considerata parte fondamentale per la sostenibilità del Settore Energia e Petrolio, in un'ottica di miglioramento continuo, per interventi di risparmio energetico e riduzioni di emissioni di gas serra (Protocollo di Kyoto).

Le richieste contrattuali mirano a consolidare e qualificare i diritti: di informazione, di formazione, di consultazione, di contrattazione, di partecipazione.

"RELAZIONI INDUSTRIALI"

Si richiede:

1. l'adozione dei Sistemi di gestione integrati di sicurezza e salute con ambiente e qualità
2. il superamento della volontarietà sulle tipologie di certificazione in particolare quelle ambientali e sociali
3. nei confronti annuali, l'informazione sulla comunicazione al territorio della

- gestione dei rischi
4. la realizzazione annuale di un'iniziativa congiunta in azienda sulle tematiche salute sicurezza ambiente, con il coinvolgimento di tutti i lavoratori
 5. la realizzazione di un'iniziativa congiunta sulla comunicazione e relazione con il territorio (istituzioni, enti, associazioni, cittadini,) anche per esaminare progetti e verificare le ricadute
 6. la definizione contrattuale di "rischio chimico moderato" insieme con altri aspetti del rischio chimico derivante dall'utilizzo di sostanze cancerogene o sospette cancerogene (Direttiva 2004/73/CEE, all.1/B)

"RLSA"

Per il rafforzamento e la qualificazione del ruolo e delle competenze delle RLSA

Si richiede:

1. l'esplicitazione del diritto di accesso ai luoghi di lavoro
2. l'incremento del monte ore annuo sulla base di progetti/programmi di lavoro
3. l'incremento delle ore per l'aggiornamento in particolare sulle tematiche ambientali
4. che il Documento di Valutazione dei Rischio sia ispirato ai criteri di partecipazione, di semplificazione, dalla fase della progettazione a quella esecutiva
5. che il medico competente abbia tra i requisiti la qualificazione specifica sulla medicina del lavoro
6. l'articolazione - nazionale, pluriregionale, regionale ove siano le condizioni - della Conferenza annuale tra RLSA e RSPP, organizzata dall'Osservatorio HSE
7. la verbalizzazione delle tematiche affrontate nella riunione periodica prevista dall'art.11 del D.Lgs 626
8. l'esposizione del Registro dei Dati Ambientali anche nelle bacheche presenti sui luoghi di lavoro
9. l'esplicitazione del diritto di consultazione per la nomina del RSPP
10. la convocazione obbligatoria delle RLSA e RSPP in occasione della presenza in azienda degli organi di controllo (ASL, ARPA..)
11. il diritto di accesso alle informazioni reperibili sulla rete Internet (anche per leggi e normative) e l'uso della posta elettronica
12. l'inserimento dei TLV nella pubblicazione contrattuale e suoi aggiornamenti su supporto informatico

"OSSERVATORIO HSE"

Per il rafforzamento del ruolo di indirizzo dell'Osservatorio HSE in stretto rapporto con le realtà aziendali

Si richiede:

1. il monitoraggio e la rielaborazione delle schede su infortuni e incidenti (data-base)
2. la definizione di uno strumento di registrazione e di analisi sui mancati incidenti
3. la messa in rete per lo scambio di informazioni tra le RLSA e le RLSA e l'Osservatorio

"SICUREZZA NELLE MANUTENZIONI E NEGLI APPALTI"

Si richiede:

1. l'esclusione da parte della committenza delle aziende nelle quali si sono verificati infortuni e incidenti ripetuti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Conferma delle scelte fatte negli anni precedenti con la costituzione di Fondenergia.
In relazione al dibattito legislativo in corso si ritiene opportuno mettere in evidenza le seguenti richieste:

- Definizione, tra le parti, di norme che incentivino il lavoratore ad privilegiare il fondo di categoria e altresì disincentivino le Aziende ad accedere a forme di previdenza complementare alternative al Fondo contrattuale.

In tal senso si può ipotizzare un versamento straordinario alla posizione di ogni lavoratore iscritto al fine di consolidarne l'adesione al fondo contrattuale.

- Prevedere una quota economica, a solo carico delle Imprese, finalizzata a garantire ai lavoratori, in caso di premorienza o di invalidità permanente, l'erogazione di un premio assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il raggiungimento dell'età pensionistica.

ASSISTENZA SANITARIA

Nel settore l'assistenza sanitaria integrativa è un istituto contrattuale consolidato da molti anni.

L'obiettivo che ci poniamo è quello di offrire delle prestazioni sempre più al passo con le esigenze dei lavoratori, tale obiettivo potrà essere colto alzando la quota di spettanza aziendale.

Restano comunque confermati gli accordi e le condizioni di miglior favore attualmente esistenti.

SOCIALE

Vanno inserite in contratto, a carico aziendale per rilanciarle e rafforzarle, le politiche sociali già attive in diverse aziende del settore.

FORMAZIONE

Si conferma il valore strategico della Formazione Continua, al fine di prevenire l'obsolescenza delle competenze a sostegno dell'occupabilità di tutti i lavoratori, alla base della competitività e dello sviluppo delle imprese.

La scelta strategica di assegnare alla formazione un ruolo preminente nell'ambito della qualificazione del sistema aziendale è ritenuto dalle Organizzazioni Sindacali irreversibile.

La formazione sia continua che specifica, deve essere di adeguato contenuto tecnico per affrontare temi quali: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

La formazione congiunta, sia continua che specifica per quanto riguarda la salute, la sicurezza e l'ambiente, deve prevedere degli accordi vincolanti con le Strutture Sindacali territoriali e le RSU, al fine di dare massimo impulso alla bilateralità, definendo i programmi e le modalità di accesso a tali percorsi.

Si richiede un percorso di riqualificazione del personale che venga dichiarato non più idoneo al lavoro specifico da parte del medico competente, al fine di una sua ricollocazione. A qualunque livello vengano stipulati accordi, le RSU o le Organizzazioni Sindacali territoriali e le Aziende devono codeterminare la definizione dei programmi e dei progetti formativi, prestando particolare attenzione alla qualità dell'ente formativo, ai criteri di scelta dei partecipanti e al raggiungimento dei risultati attesi.

Le aziende sono tenute ad incentivare al massimo la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi di formazione.

DIRITTO ALLO STUDIO

Estendere il diritto di usufruire delle 150 ore triennali pro-capite (L. 300/70) anche per corsi di studio non dell'obbligo (scuole secondarie e corsi universitari).

APPALTI

Si rivendica un efficace disciplina degli appalti per cui, nel quadro di una puntuale regolamentazione del mercato del lavoro, le aziende, nel rispetto del diritto di informazione, forniranno alle RSU tutte le indicazioni necessarie per individuare tutti i fenomeni correlati alle attività da appaltare ed ai processi di investimento che potranno comportare riflessi sull'occupazione.

Le Aziende dovranno portare a conoscenza periodicamente delle RSU interessate i loro programmi di ricorso ad attività esterne comunque necessitati. Ciò al fine di permettere alle OO.SS. di controllare che le aziende eseguano con proprio personale le attività produttive costituenti oggetto specifico dell'impresa.

A livello locale aziende e RSU potranno individuare una casistica che consenta il ricorso al lavoro appaltato.

Eventuali problemi derivanti dalla necessaria riduzione del numero delle imprese appaltatrici saranno oggetto di confronto a livello locale tenendo in considerazione la salvaguardia dell'occupazione dei lavoratori interessati.

Le aziende inoltre dovranno inserire nei contratti di appalto che verranno stipulati una clausola che preveda l'osservanza, da parte di tali imprese delle norme di legge e dei rispettivi contratti di lavoro con particolare riferimento a quanto previsto in materia dei diritti ed agibilità sindacali.

ORARIO

Si conferma l'articolato contrattuale in essere richiedendo il consolidamento delle positive esperienze sugli orari, riaffermando un corretto rapporto orario-occupazione ed assicurando una corretta e puntuale gestione del conto ore individuale, una gestione dei calendari annui ed un maggiore vincolo nello svolgimento degli incontri aziendali trimestralmente previsti e finalizzati al monitoraggio e alla individuazione di iniziative volte ad agevolare la fruizione del conto ore.

E' previsto il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali in carenza delle competenti RSU che possono farsi assistere dalle strutture sindacali.

In caso di mancato accordo nella definizione del calendario annuo resterà in vigore l'accordo stipulato l'anno precedente.

In particolare per i lavoratori Quadri occorre individuare meccanismi che garantiscano l'esigibilità della riduzione di orario di lavoro.

Eventuali flessibilità nella gestione e nello smaltimento del conto ore potranno verificarsi solo se concordate e strettamente collegate ad inserimenti occupazionali certi.

Si rivendica l'aumento del grado di fruizione del part-time nella misura minima di almeno il 4% . In caso di part-time fissato su 6 ore giornaliere può essere prevista una prestazione svolta con un orario continuato.

CONTO ORE

Riconfermando la validità dell'impianto del Conto Ore, del suo accumulo e del suo smaltimento, si richiede un utilizzo volontario di quanto accantonato per accedere a percorsi formativi che diano diritto di acquisire un punteggio ulteriore nel calcolo del CREA.

Stesse opportunità formative e di conseguente crescita professionale vanno offerte attraverso la normale formazione professionale come rivendicato nell'apposito capitolo.

Il conto ore deve trovare applicazione anche per i lavoratori con contratto part-time e per i Quadri.

FERIE

Si rivendica il consolidamento della giornata di riposo aggiuntiva previsto dal CCNL 2002 (norma transitoria) unitamente al pagamento di un venticinquesimo della retribuzione mensile nel mese di novembre e la sua estensione a tutti i lavoratori.

- Si richiede la fruizione ad ore di una giornata di ferie.
- Si richiede l'interruzione delle ferie in caso di malattia certificata e di ricovero ospedaliero.
- Si richiede il miglioramento della normativa riferita alla maturazione delle ferie in caso di assenze prolungate per malattie e/o infortunio.

Al lavoratore spetterà anche un'indennità forfetaria di disagio, in caso di richiamo in servizio dalle ferie, pari alla retribuzione giornaliera secondo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 33 del CCNL per ogni giorno di ferie programmato e non goduto, con un minimo di almeno 3 giornate di retribuzione di fatto.

TURNI

Si richiede un adeguamento del fattore K che indicativamente, là dove possibile tenda alla realizzazione del K 6, aumentando le percentuali dei parametri già esistenti nell'art. 24 del CCNL 14 marzo 2002 ed inserendo nel calcolo del K le ore non godute della banca ore.

- Si richiede che l'assegno ad personam stabilito dal vigente CCNL (norma transitoria ART. 25 PAG. 122) venga legato alla retribuzione oraria.
- Si richiede di diminuire i tempi di permanenza in turno necessari per il riconoscimento della percentuale di indennità in caso di uscita dal turno e di prevedere il raggiungimento del 100% della stessa.
- Si richiede inoltre la costituzione di un ulteriore scaglione per compensare l'uscita dal turno.

Un confronto fra RSU e Aziende dovrà realizzarsi, in circostanze particolari, per concordare condizioni più favorevoli per il mantenimento dell'indennità in caso di uscita dal turno.

SISTEMA CLASSIFICATORIO

L'esperienza di questi anni ci porta a dover ribadire che il sistema si basa sui RUOLI come elementi che determinano la professionalità e il conseguente inquadramento del lavoratore, mentre il CREA misura esclusivamente l'apporto individuale.

In tal senso avendo assunto come ruolo centrale del confronto il livello aziendale, si ritiene che deve essere implementato il ruolo delle RSU così come, per raggiungere l'obiettivo di una effettiva percorribilità dei livelli CREA, deve essere rivisto il sistema, attribuendo maggior peso all'Esperienza e Autonomia rispetto alla Complessità e alla Responsabilità.

Devono inoltre essere inserite nel sistema delle Aree di Business/Comparto quelle attività che alla realizzazione del sistema classificatorio erano inesistenti o fuori dall'area contrattuale, dovranno poi a livello di azienda essere rivisti nella loro collocazione alcuni ruoli.

Occorre quindi incrementare il valore economico del CREA ed ampliarne il ventaglio parametrico.

QUADRI

Il rinnovo del CCNL dovrà rispondere adeguatamente alle specifiche condizioni lavorative dei quadri e delle alte professionalità, con particolare attenzione ai programmi di formazione continua da definirsi con le rappresentanze sindacali anche utilizzando sia lo strumento di Fondimpresa che un adeguato programma finanziato dalle aziende.

Va inoltre differenziata l'indennità di funzione per collegarla al CREA.

Nel confermare che la prestazione del lavoratore quadro si misura unicamente su obiettivi e non sul tempo lavoro, si richiede di passare ad un'unica attestazione della presenza ai soli fini della sicurezza aziendale.

In tal senso vanno create apposite commissioni paritetiche che analizzino le specifiche problematiche dei Quadri a livello aziendale, territoriale e nazionale.

MOBBING

Si richiede l'introduzione nel CCNL di linee guida specifiche e di un codice di comportamento volti alla prevenzione dello stato di mobbing.

Va previsto a livello aziendale un percorso formativo per tutte le figure Dirigenti, Responsabili, Preposti e per tutte le lavoratrici e lavoratori, al fine di fornire adeguati strumenti per la prevenzione di forme di vessazione all'interno dei diversi ambienti lavorativi.

Per le RSU vanno forniti momenti formativi specifici in materia, oltre a specifiche agibilità per momenti tematici di confronto con le strutture territoriali dedicate.

TRASFERTE E CONTRATTO ESTERO

In riferimento alle aumentate occasioni di lavoro all'estero cui sono chiamati i lavoratori, si richiede la definizione di una puntuale normativa che regolamenti tale prestazione.

Per tanto le indennità devono avere carattere di omogeneità se riferite a stesse zone di destinazione. Eventuale indennità integrative devono essere definite a livello aziendale.

Vanno inoltre recuperate le ore di viaggio effettuate nelle giornate di sabato domenica e festivi.

MALATTIA ED INFORTUNIO

- Si richiede l'informazione preventiva al lavoratore interessato (almeno un mese prima) della scadenza del periodo di comporto. A livello locale con le rispettive RSU potranno concordarsi specifici sistemi di comunicazione.
- Eliminazione del comma 4 dell'art. 46 (visite domiciliari in caso di infortunio professionale)
- In deroga al comma 1 e 2 degli articoli 47 (conservazione posto di lavoro) e 48 (trattamento economico in caso di malattia) e nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extra professionali, che configurino casi specifici, che per loro natura e gravità, o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, l'azienda e le RSU si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti.

DIRITTI

Si rivendica l'aumento delle agibilità sindacali.

Si deve prevedere l'intervento delle RSU in caso di richiesta di aspettativa e di permessi non retribuiti da parte del lavoratore per valutarne motivazioni, specificità e tipologia di intervento.

Si richiede la stampa in allegato al CCNL delle seguenti normative legislative:

- L. 53 8 marzo 2000 integrate dall'art. 80 L. 388/2000;
- DPCM 278/2000;
- D.Lgs n. 151 del 26 marzo 2001.

A livello di RSU/Aziende si realizzeranno confronti e verifiche al fine di ottenere l'esigibilità dei diritti previsti dalle citate normative.

Si richiede la possibilità di anticipare il TFR fino alla copertura del 100% del reddito durante il periodo di assenza facoltativa di maternità/paternità.

Si richiede inoltre la possibilità di un secondo anticipo del TFR, dopo almeno 5 anni dalla prima richiesta, per gli stessi motivi e percentuale previsti dalla legge.

SALARIO

Per la determinazione dell'aumento salariale si ritiene necessario recuperare il delta tra l'inflazione programmata e quella reale del biennio 2004-2005 e fissare l'aumento del biennio 2006-2007 attraverso una modalità inflattiva concordata dalle parti stipulanti.

INDENNITA'

Rivalutazione economica delle seguenti indennità:

- Indennità di funzione (Quadri)
- Indennità trasferta
- Indennità turni

PERCORSI DI CRESCITA

Si richiede di dare precedenza al personale interno nel ricoprire ruoli professionali scoperti e la pubblicizzazione di tali ruoli.

COMPORAMENTI IN AZIENDA

L'azienda non può imporre al lavoratore disposizioni in materia di abbigliamento sul luogo di lavoro, fatte salve le disposizioni relative alla sicurezza che comunque dovranno essere preventivamente concordate con le RSU.

TUTELA LEGALE

L'azienda provvederà alla tutela legale per responsabilità contro terzi secondo le modalità già previste per i quadri.