



Ipotesi di Piattaforma del settore Energia Petrolio

Roma, 21 settembre 2005



IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL ENERGIA - PETROLIO

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.

● L'Osservatorio deve avere inoltre una sua articolazione territoriale/regionale in quegli ambiti ove si concentra maggiormente la presenza delle realtà dell'energia/petrolio.

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.

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

A. Nella parte generale, "relazioni industriali e informazioni" 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
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
5. la realizzazione di un'iniziativa congiunta sulla comunicazione e relazione con il territorio

1 **B. Nella parte specifica relativa alle “RLSA” si richiede:**

2
3 per il rafforzamento e la qualificazione del ruolo e delle competenze delle RLSA :

- 4
5 6. maggiori agibilità
6 7. l’incremento delle ore per l’aggiornamento in particolare sulle tematiche
7 ambientali
8 8. che il documento di valutazione dei rischi sia ispirato ai criteri di
9 partecipazione, di semplificazione, dalla fase della progettazione a quella esecutiva
10 9. che il medico competente abbia tra i requisiti la qualificazione specifica sulla
11 medicina del lavoro
12 10. l’articolazione della Conferenza annuale tra RLSA e RSPP, organizzata
13 dall’Osservatorio HSE
14 11. migliore definizione del diritto di accesso alle informazioni e alla
15 documentazione

16
17 **C. Nella parte “Osservatorio HSE” si richiede:**

18
19 per il rafforzamento del ruolo di indirizzo dell’Osservatorio HSE in stretto rapporto con
20 le realtà aziendali:

- 21
22 12. il monitoraggio e la rielaborazione delle schede su infortuni e incidenti (data
23 base)
24 13. la messa in rete per lo scambio di informazioni tra le RLSA e le RLSA e
25 l’Osservatorio

26
27 **D. Nella parte “Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti” si**
28 **richiede:**

- 29
30 14. l’esclusione da parte della committenza delle aziende nelle quali si sono verificati
31 infortuni e incidenti ripetuti.

32
33 **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

34
35 Conferma delle scelte fatte negli anni precedenti con la costituzione di Fondenergia.
36 In relazione al dibattito legislativo in corso si ritiene opportuno mettere in evidenza le
37 seguenti richieste:

- 38
39 ● Definizione, tra le parti, di norme che incentivino il lavoratore ad privilegiare il fondo
40 di categoria e altresì disincentivino le Aziende ad accedere a forme di previdenza
41 complementare alternative al Fondo contrattuale.
42 ● Prevedere una quota economica, a solo carico delle Imprese, finalizzata a garantire ai
43 lavoratori, in caso di premorienza o di invalidità permanente, l’erogazione di un premio
44 assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il
45 raggiungimento dell’età pensionistica.

46
47 **ASSISTENZA SANITARIA**

48
49 Nel settore l’assistenza sanitaria integrativa è un istituto contrattuale consolidato da
50 molti anni.

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

4 **FORMAZIONE**

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

9 La formazione congiunta, sia continua che specifica per quanto riguarda la salute, la
10 sicurezza e l'ambiente, deve vedere la partecipazione delle Strutture Sindacali e delle
11 RSU, al fine di dare massimo impulso alla bilateralità.

13 **APPALTI**

14 Si richiede una regolamentazione concordata delle attività concesse in appalto.

17 **ORARIO**

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

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

28 **TURNI**

29 Si richiede un adeguamento del fattore K che indicativamente, là dove possibile tenda
30 alla realizzazione del K 6, aumentando le percentuali dei parametri già esistenti nell'art.
31 24 del CCNL 14 marzo 2002 ed inserendo nel calcolo del K le ore non godute della
32 banca ore.

34 **SISTEMA CLASSIFICATORIO**

35 Nel confermare la validità dell'attuale sistema classificatorio vanno individuati alcuni
36 interventi che ne consentano una sua migliore e più condivisa applicazione soprattutto
37 a livello aziendale. In tal senso, da un lato vanno aggiornati alcuni Ruoli per definire,
38 anche attraverso arricchimenti professionali, la possibilità di percorrenza della scala
39 classificatoria anche rendendo esigibili i cambi mansioni, dall'altro va confermato il
40 RUOLO quale elemento che inquadra la professionalità e la conseguente categoria di
41 appartenenza e va ribadito che il CREA misura esclusivamente la modalità della
42 prestazione individuale.

43 Perciò va anche immaginato un aumento del peso da attribuire ai cosiddetti fattori
44 soggettivi del CREA (Esperienza ed Autonomia).

1 Occorre inoltre incrementare il valore economico del CREA ed ampliare il suo ventaglio
2 parametrare economico.

3 Va infine inserita l'area di Business della "Ricerca".

4 5 **QUADRI**

6
7 Il rinnovo del CCNL dovrà rispondere adeguatamente alle specifiche condizioni
8 lavorative dei quadri e delle alte professionalità, con particolare attenzione ai
9 programmi di formazione continua da definirsi con le rappresentanze sindacali anche
10 utilizzando lo strumento di Fondimpresa.

11 12 **MOBBING**

13
14 Si richiede l'introduzione del CCNL di linee guida specifiche volte alla prevenzione dello
15 stato di mobbing.

16 17 **TRASFERTE ESTERO**

18
19 In riferimento alle aumentate occasioni di lavoro all'estero cui sono chiamati i
20 lavoratori, si richiede la definizione di una puntuale normativa che regolamenti tale
21 prestazione.

22 23 **MALATTIA ED INFORTUNIO**

24
25 - Si richiede l'informazione preventiva al lavoratore interessato (almeno un mese
26 prima) della scadenza del periodo di comporto.

27 - Eliminazione del comma 4 dell'art. 46 (visite domiciliari in caso di infortunio
28 professionale)

29 - In deroga al comma 1 e 2 degli articoli 47 (conservazione posto di lavoro) e 48
30 (trattamento economico in caso di malattia) e nell'ipotesi in cui si manifestino
31 prolungate assenze per malattia o infortuni extra professionali, che configurino casi
32 specifici, che per loro natura e gravità, o per le condizioni dei lavoratori comportino
33 situazioni particolari di difficoltà, l'azienda e le RSU si incontreranno allo scopo di
34 concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti.

35 36 **DIRITTI**

37
38 Aumento delle agibilità sindacali

39 40 **SALARIO**

41
42 Per la determinazione dell'aumento salariale si ritiene necessario recuperare il delta tra
43 l'inflazione programmata e quella reale del biennio 2004-2005 e fissare l'aumento del
44 biennio 2006-2007 attraverso una modalità inflattiva concordata dalle parti stipulanti.

45 46 **INDENNITA'**

47
48 Rivalutazione economica delle seguenti indennità:

- 49 ● Indennità di funzione (Quadri)
- 50 ● Indennità trasferta
- 51 ● Indennità turni