



RINNOVO CCNL PETROLIO

Scadenza 31 dicembre 2009

INTRODUZIONE

Il prossimo 31 dicembre 2009 scade il contratto di lavoro per gli addetti all'industria del petrolio e dell'energia. Si tratta di un rinnovo importante dato il peso politico ed economico del settore che coinvolge, di fatto, anche se indirettamente, tutta la popolazione italiana alle prese con costi e consumi energetici.

La segreteria nazionale UGL Chimici/Petrolio ha predisposto, in collaborazione con i dirigenti sindacali del settore, dopo aver raccolto le loro osservazioni e le loro indicazioni, la piattaforma rivendicativa contenente le richieste per il rinnovo. Questo che viene presentato è un documento che verrà discusso e modificato, se necessario, nel corso della negoziazione con Confindustria Energia.

Il documento contiene alcuni elementi destinati a favorire l'occupazione, facilitare lo sviluppo economico e sociale, gli investimenti. Il comparto soffre infatti di una lenta ma inesorabile emorragia di posti di lavoro, nonostante il mercato dell'energia, la produzione e la commercializzazione, sia sostanzialmente un mercato ricco. È stato sottolineato il ruolo superiore del movimento sindacale, ancora prima di entrare nelle specifiche richieste per il rinnovo, soprattutto in un quadro di riferimento in continua evoluzione. La filiera dell'energia è complessa e coinvolge più aree contrattuali. I cambiamenti in atto relativi al mercato ed al mondo dell'energia, necessità di promuovere l'energia da fonti rinnovabili, l'instabilità dei prezzi, il ruolo a volte rigido delle Authority, la globalizzazione dei mercati, le spinte e la concorrenza dei Paesi Emergenti, la normativa europea spesso autolesionista ha posto la nostra società industrializzata davanti a sfide difficili e senza precedenti.

La UGL Chimici ritiene di doversi muovere con coscienza e senso di responsabilità e cercare di valorizzare gli aspetti positivi della trasformazione in atto ed anzi il sindacato rivendica il proprio ruolo attivo nel trovare e governare al meglio

soluzioni che rendano compatibili globalizzazione, nuova economia, mercatismo con la visione che possa superare la logica del solo profitto, che comunque deve esserci, e di un capitalismo spesso non attento alle responsabilità sociali. In questa ottica, nella piattaforma rivendicativa ci sono elementi che ribadiscono l'importanza di tenere attivo il dialogo con la controparte nonché l'attuazione di meccanismi di partecipazione dei lavoratori alle decisioni che li coinvolgono, ad esempio con una puntuale applicazione delle direttive europee attuando i comitati aziendali permanenti per l'informazione e la consultazione. Comunque le attuali politiche di concertazione ed armonizzazione vanno valorizzate e perfezionate potenziando le relazioni industriali al fine anche di governare al meglio le riconversioni industriali senza perdere mai di vista l'importanza dell'occupazione, vera ed imprescindibile risorsa e patrimonio del mondo sindacale ed industriale. Relativamente alle proposte specifiche per il rinnovo contrattuale i punti sono molteplici, alcuni sollecitati proprio dalle realtà sindacali periferiche che vivono le problematiche del mondo del lavoro in maniera più coinvolgente, quali sono, tra l'altro, i lavori usuranti, ambiente e sicurezza, indennità speciali, formazione.

Non mancano gli spunti prettamente sociali. Tra le richieste che qualificano ulteriormente la piattaforma UGL ci sono quelle relative alla realizzazione, dove possibile, degli asili nido aziendali, il ricorso al telelavoro, al part-time, ulteriore valorizzazione del fondo di previdenza complementare "Fondenergia" e la realizzazione dell'assicurazione in caso di premorienza o invalidità. Anche per quanto riguarda il fondo di assistenza sanitaria FASIE vengono avanzate delle migliorie economiche ed un perfezionamento circa le modalità di partecipazione da parte degli associati alla gestione del fondo.

Il nuovo contratto dovrà contenere elementi innovativi per renderlo concreto, rispondente alle moderne esigenze, al fine di tendere, come ormai richiesto dal mercato, ad un'unificazione con il contratto elettrico e pronto anche a recepire eventuali indicazioni di legge, come la partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa.

Infine le novità apportate dagli accordi interconfederali del marzo 2009 con il nuovo modello contrattuale di cui si dovrà tenere conto. In particolare gli aumenti salariali dovranno essere calcolati sulla base dell'indice IPCA. La validità del contratto, sia per la parte economica che normativa dovrà essere di tre anni e quindi il nuovo contratto scadrà il 31 dicembre 2012.

Il nuovo contratto dovrà contenere, come auspicato dalla UGL Chimici elementi strutturali per coniugare le esigenze del mondo del lavoro e dei lavoratori in un reciproco interesse frutto di corrette e consolidate relazioni industriali.



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL PETROLIO ED ENERGIA ENI

PREMESSA

La crisi finanziaria e dei consumi che si è manifestata nel corso degli ultimi mesi a livello globale, ha avuto ripercussioni particolarmente pesanti anche sull'industria dell'energia e del petrolio, soggetta alle imprevedibili oscillazioni del prezzo delle materie prime ed al calo degli impieghi e delle esportazioni dei prodotti finiti.

La mancanza di un Piano Energetico Nazionale, il complicato e lungo iter per nuove concessioni, realizzazione d'impianti, imposizione di norme ambientali a volte eccessivamente complesse, la necessità comunque di contenere l'utilizzo di prodotti energetici fossili per rispettare i limiti imposti alla emissione di anidride carbonica continuano ad influenzare negativamente i processi energetici e le attività indotte o collaterali. Ciò comporta inevitabili ricadute negative sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, sui processi produttivi spesso delocalizzati all'estero sia per una spasmodica ricerca di mano d'opera a basso costo sia per strategie finanziarie non sempre giustificate dalla internazionalizzazione dell'industria petrolifera nel suo complesso.

Lo scenario petrolifero ed energetico sarà caratterizzato, a giudizio della UGL Chimici, dalla necessità di significativi investimenti per modernizzare gli impianti e renderli idonei a soddisfare le norme ambientali sempre più restrittive, da una politica commerciale sempre più diversificata ed integrata con settori affini e collaterali, dal progressivo e sempre più auspicabile incremento di produzione energetica da fonti rinnovabili o comunque non inquinanti.

Le imprese del petrolio ed energia privilegiano progetti finanziari dai risultati spesso positivi nell'immediato ma che non producono ricchezza sociale ed occupazione. Nel contempo sono sempre insufficienti, a giudizio della UGL Chimici, i progetti d'investimento sul territorio nazionale ostacolando così lo sviluppo e l'occupazione delle nostre industrie.

Il rinnovo del contratto nazionale, che deve inquadrarsi nell'ambito della Riforma degli assetti contrattuali introdotta il 22 gennaio 2009 e successivamente regolata con l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, dovrà essere l'occasione per mettere in atto una serie di miglioramenti per venire incontro alle aspettative del mondo del

lavoro ed ad un attento confronto tra le parti, in modo che si possa disporre di meccanismi contrattuali per affrontare le sfide industriali e le trasformazioni che inevitabilmente si presenteranno nei prossimi anni.

La UGL Chimici vuole ribadire che uno degli obiettivi primari che deve porsi il nuovo contratto di lavoro debba essere la salvaguardia e lo sviluppo dell'occupazione. Pertanto le condivise necessità d'adeguamento e modernizzazione se opportunamente recepite possono concorrere ad un riposizionamento del sistema finalizzato alla costituzione di un contratto dell'Energia, unificando quello del petrolio e quello elettrico.

Di fatto, entrambi regolano lavoratori che operano nello stesso campo in società tra loro concorrenti. Si ravvisa quindi la necessità di evitare che la concorrenza si scarichi sui lavoratori.

Un contratto unico aprirebbe la possibilità a nuova occupazione e al miglioramento della qualità del servizio reso al cittadino.

Per quanto riguarda il ruolo del movimento sindacale la UGL Chimici/Petrolio vuole sottolineare come sia necessario rafforzare l'unità sindacale in uno spirito di convergenza d'intenti con le altre Organizzazioni Sindacali. Mentre il capitalismo e il mercatismo ha da tempo superato ogni frontiera e procede alla realizzazione della globalizzazione con i suoi effetti negativi e mentre il mercato finanziario mondiale sta assumendo sempre più un ruolo in grado di dettare le sue condizioni, il movimento sindacale stenta purtroppo a trovare una dimensione organica e concorde nella strategia da seguire.

Le richieste della UGL Chimici vogliono essere un equilibrato risultato tra le attese del corpo sociale rappresentato e le aspettative delle imprese, non discordandosi, volutamente, da quelle delle altre Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto al fine di evidenziare richieste convergenti e favorire la realizzazione di un tavolo comune di confronto.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La UGL Chimici/Petrolio ritiene che le attività riconducibili al settore del Petrolio abbiano, almeno per la prossima vigenza, il loro Contratto Nazionale di Lavoro con le proprie caratteristiche e specificità e quindi ne riconferma l'assoluta importanza, nella consapevolezza che, per il governo di questo settore sempre in continua evoluzione, si dovrà lavorare per favorire l'unificazione di contratti affini.

Nel riconfermare il ruolo fondamentale delle RSU e del Sindacato in tutte le sue articolazioni la UGL Chimici/Petrolio ritiene di dover migliorare il sistema delle relazioni industriali, quale efficace strumento di governo del cambiamento e garanzia per un modello più avanzato di partecipazione e concertazione. Per le imprese a carattere internazionale si chiede il coinvolgimento della UGL Chimici/Petrolio alla partecipazione dei Comitati Aziendali Europei e forme di partecipazione attiva alla gestione delle problematiche delle imprese.

Si ritiene necessario rafforzare il ruolo degli Osservatori con il compito, tra l'altro, di un controllo e riflessione su:

- Corretta applicazione del CCNL e degli accordi aziendali a valenza nazionale;
- Politiche occupazionali e politiche relative al mercato del lavoro;
- Politica energetica con particolare riferimento alle risorse “green”, fonti alternative;
- Politica industriale con particolare riferimento agli investimenti finalizzati ad iniziative di sviluppo, ricerca ed innovazione che contribuiscano ad un reale sostegno sociale;
- Analisi ed approfondimenti su aspetti innovativi che coinvolgono il mondo del lavoro e le politiche retributive e fiscali come, ad esempio, il federalismo, la politica di protezione della famiglia, le pari opportunità, le direttive europee su sicurezza, orario di lavoro e organizzazione del lavoro;
- Confronto con altre aree contrattuali del settore energia per meglio valutare eventuali e possibili sinergie per un miglioramento comune.

FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Si ritiene opportuno valorizzare sempre più l'istituto della formazione quale insostituibile strumento per la valorizzazione professionale delle risorse umane, per lo sviluppo occupazionale, della qualità delle attività produttive e di ricerca, per promuovere azioni mirate a contenere gli effetti negativi di ridimensionamenti occupazionali e per la ricerca di nuove soluzioni occupazionali sul territorio.

Per quanto possibile devono essere realizzate tutte quelle azioni destinate alla stabilizzazione dell'occupazione e trasformare i lavoratori a tempo parziale in contratti a tempo indeterminato.

Inoltre, di fronte allo spettro della chiusura d'unità produttive e disoccupazione, per quanto possibile, dovrà essere favorito il ricorso ai contratti di solidarietà sia di tipo difensivo finalizzato ad evitare il licenziamento che di tipo espansivo che è rivolto a creare le condizioni per nuove assunzioni. Questo per evitare o quantomeno contenere il ricorso, sempre più frequente, alla Cassa Integrazione ed alla mobilità, anche in previsione d'ulteriori integrazioni aziendali e riposizionamenti nell'ambito della filiera dell'energia.

Il ricorso ad appalti e a consulenze deve, tendenzialmente, essere ridotto al minimo. Si dovranno sottoscrivere con tutte le aziende accordi che stabiliscano con la massima chiarezza quali siano le attività che è possibile appaltare; a tal riguardo si chiede che un apposito osservatorio monitorizzi il fenomeno. In particolare deve essere evitato il ricorso all'utilizzo di ex dipendenti che, in pensione, o altro vengono richiamati in servizio, limitando di fatto nuovi sbocchi occupazionali per giovani risorse, in contrasto con la condivisa richiesta di stabilizzazione dei contratti da tempo parziale a tempo indeterminato.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione integrativa di secondo livello deve essere potenziata e sempre più valorizzata al fine di incrementare le retribuzioni rispetto a quelle stabilite dal contratto nazionale, ridistribuendo gli utili d'azienda ai lavoratori in quantità più significativa, in un settore dove gli utili spesso sono molto consistenti, migliorare le condizioni di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la produttività aziendale, la sicurezza, nonché predisporre interventi al fine di difendere l'occupazione.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE.

Si ripropone il ruolo centrale e fondamentale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente, il diritto all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione, alla formazione.

In particolare si chiede:

- Istituzione del libretto formativo per ogni lavoratore e rappresentante RLSA
- Maggiori agibilità;
- Un maggiore numero di ore dedicato all'aggiornamento delle tematiche ambientali;
- Aumento del numero dei Rappresentanti in funzione dell'organico delle strutture rappresentate;
- Una sempre più attenta e restrittiva procedura per la selezione delle ditte appaltatrici.
- Prevedere accordi che stabiliscano che i lavoratori dipendenti dalle ditte appaltatrici vengano considerati, ai fini della salute e sicurezza, come se fossero dipendenti della stazione appaltante.

LAVORI USURANTI – AMIANTO

Si ritiene necessario individuare le effettive caratteristiche dei lavori usuranti di competenza del CCNL. Inoltre, per quanto riguarda l'amianto le Aziende dovranno fornire ai lavoratori interessati la documentazione per la ricostruzione della pregressa attività lavorativa al fine di anticipare l'età pensionabile e comunque tutta la documentazione richiesta.

ORARIO DI LAVORO – TURNI

Si ritiene che l'orario di lavoro debba essere oggetto di un approfondimento al fine di garantire in tutte le unità produttive sia la sicurezza degli impianti sia il godimento delle ferie da parte di tutti i lavoratori. Riguardo ai turni si chiede un adeguamento del "fattore K" e vanno definiti i termini per il mantenimento dell'indennità di turno in caso di diversa collocazione nell'organizzazione del lavoro.

CONTRATTO ESTERO

Si richiede un riesame della normativa relativa ai contratti estero, in particolare riguardo agli aggiornamenti economici da corrispondere a livello locale.

MALATTIE ED INFORTUNIO

Si chiede che sia comunicato, al lavoratore interessato, la scadenza del periodo di comporto. Nel caso di malattie di particolare gravità l'Azienda, la RSU e le strutture sindacali territoriali s'incontreranno per la negoziazione di trattamenti specifici di maggior favore rispetto agli attuali.

SISTEMA CLASSIFICATORIO

Nell'ambito del nuovo sistema classificatorio, sulla base delle esperienze maturate nel corso della passata vigenza contrattuale, si ritiene necessario apportare alcune modifiche per una migliore condivisione dello stesso, maggiore possibilità di avanzamento, un riesame delle effettive aree di business in funzione della mutata organizzazione del lavoro.

QUADRI

Si chiede che sia resa possibile la formazione anche al di fuori del campo strettamente riferito al lavoro svolto dai Quadri così da diversificarne le competenze rendendo così più facile la crescita professionale e la copertura di altre eventuali posizioni.

INDENNITA'

Si chiede una rivalutazione economica delle seguenti indennità:

- Indennità di funzione per i Quadri;
- Indennità di trasferta;
- Indennità per i turnisti;
- Indennità di reperibilità
- Le indennità speciali devono essere meglio definite e devono essere individuati i lavori a cui competono.

WELFARE CONTRATTUALE

Si chiede

- Per quanto riguarda la qualità della vita la UGL Chimici/Petrolio ritiene che la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sia uno strumento importante da valorizzare, influenza i progetti personali e familiari dei lavoratori e si raccorda con altre complesse realtà come quella dell'organizzazione del lavoro, dello stile di vita di lavoratrici e lavoratori, dell'occupazione. Le politiche di conciliazione dei tempi possono accentrarsi su procedimenti che facilitano la permanenza nel mercato del lavoro come congedi parentali e di cura e mira ad aumentare l'occupazione in particolar modo della componente femminile, coerentemente a quanto indicato dalla "Strategia di Lisbona" che pone a tutti gli stati membri dell'Unione Europea, l'obiettivo di migliorare il tasso d'occupazione femminile.
- Di valutare congiuntamente interventi mirati a favorire il telelavoro, il part-time e ulteriore flessibilità nell'orario di lavoro
- Previdenza complementare. Confermando il ruolo fondamentale svolto da FONDENERGIA a tutela delle future attese previdenziali, si chiede un aumento paritetico destinato alla previdenza complementare e un contributo solo a carico delle Imprese per realizzare l'Assicurazione in caso di premorienza o invalidità come peraltro già realizzato da altri Fondi di previdenza complementare.
- Assistenza sanitaria FASIE. Si chiede un trasferimento di parte della quota a carico dei lavoratori alle Imprese e comunque un miglioramento dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa. Al fine di realizzare un processo

democratico compiuto per la migliore gestione del FASIE si chiede la parità di partecipazione da parte di tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

- In caso di difficoltà occupazionali di particolare gravità con ripercussioni significative sul reddito dei lavoratori interessati si dovranno prevedere interventi economici straordinari.
- Al fine di favorire la politica per la famiglia dovrà essere favorita, dove le condizioni lo consentiranno, la realizzazione d'asili nido presso le unità produttive ad uso dei dipendenti.

SALARIO

Gli incrementi retributivi dovranno essere definiti tenendo conto del nuovo indice IPCA come previsto dagli Accordi del 22 gennaio 2009 del 15 aprile 2009. L'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato) è un indicatore d'inflazione più idoneo al recupero dell'inflazione, prodotto sulla base di una regolamentazione comunitaria e sviluppato dall'Isae. Si tratta di un indicatore utilizzato dalla Bce per gestire la politica monetaria nella zona euro. La UGL Chimici/Petrolio, perfettamente in linea con quanto previsto dal nuovo modello contrattuale sottoscritto dalla Confederazione, chiede che gli incrementi retributivi siano stabiliti tenendo conto dell'indice IPCA che effettivamente fa riferimento alla spesa monetaria per consumi sostenuta direttamente dalle famiglie, al netto dei beni energetici importati escludendo anche la parte di spesa sussidiata dalla pubblica amministrazione, come ad esempio la spesa sanitaria a carico del servizio sanitario nazionale.

La base economica su cui applicare i parametri dovrà tenere conto di tutti gli elementi retributivi.

DECORRENZA E DURATA

1/1/2010 – 31/12/2012 sia per la parte economica che normativa, così come concordato nell'ambito degli Accordi di riforma contrattuale.

ROMA, luglio 2009