



Documento per il rinnovo del ccnl Energia Petrolio 2016-2018

PREMESSA

Il nuovo contratto nazionale, a giudizio della UGL Chimici-Energia, deve essere sempre più orientato verso un welfare contrattuale finalizzato al miglioramento della qualità della vita del lavoratore e della propria famiglia, verso la formazione, una ulteriore attenzione circa salute, sicurezza, ambiente, diritti e tutele, dare corpo e sostanza alla contrattazione di secondo livello.

Inoltre nella prospettiva di possibili sinergie tra i contratti Energia e Petrolio, Elettrico e Gas-Acqua, pur mantenendo le proprie specificità, si vogliono cogliere le opportunità offerte dall'attuale rinnovo per una graduale integrazione di alcuni elementi contrattuali.

Inoltre le richieste avanzate dalla UGL Chimici-Energia vogliono essere volutamente in linea con quelle proposte dalle altre organizzazioni sindacali firmatarie del contratto al fine di giungere ad un possibile tavolo unico di negoziazione in nome della unità sindacale.

RELAZIONI INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE, OCCUPAZIONE.

La crisi socio-economica in atto, di cui comunque in prospettiva si ipotizza un superamento e quindi una ripresa delle produzioni, richiede un ragionamento intorno a importanti strumenti legati a competitività, produttività, capacità di innovazione.

La globalizzazione e la grave crisi economica internazionale hanno determinato la necessità di sviluppare nuovi modelli organizzativi in linea con la evoluzione della organizzazione sociale e della tecnologia specie per quanto riguarda il settore raffinazione, logistica, ricerca ed utilizzo delle risorse energetiche sia sul territorio nazionale che all'estero.

In questo contesto le relazioni industriali rappresentano lo strumento necessario per governare al meglio i fattori innovativi del mondo del lavoro e delle criticità connesse. Relazioni industriali che già in passato hanno contribuito a superare difficoltà anche interpretative delle norme contrattuali e di legge e che ora più che mai si ritiene debbano essere sempre più partecipative ed in grado di coinvolgere con responsabile determinazione imprese e lavoratori per sviluppare da una parte produzione e competitività e dall'altra occupazione e incrementi retributivi.

www.uglchimici.it



La UGL Chimici-Energia ritiene che il rinnovo contrattuale debba rappresentare un elemento importante per lo sviluppo della occupazione e delle imprese, occasione per una semplificazione sempre annunciata e mai realizzata delle norme contrattuali e per rendere il contratto stesso sempre più esigibile ed in grado di fornire elementi chiari e definiti, a livello nazionale, per la contrattazione di secondo livello.

Proprio per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello la UGL Chimici-Energia ritiene che questo sia lo strumento necessario per un confronto che possa produrre effetti positivi su qualità del lavoro, occupazione, produttività e ripartizione della ricchezza. Conseguentemente le relazioni industriali devono contenere gli elementi chiave per favorire accordi di secondo livello sia aziendali o di gruppo, sia territoriali sviluppando il ruolo delle RSU.

In proposito, nel confermare il ruolo fondamentale delle RSU, la UGL Chimici-Energia condivide la necessità di una attenta verifica circa la rappresentanza dichiarandosi disponibile ad un costruttivo confronto con le altre organizzazioni sindacali per eliminare eventuali problematiche di interpretazione e condividere un modello comune di rappresentanza e rappresentatività.

La partecipazione attiva nella gestione e nella formulazione di scelte strategiche delle imprese viene rivendicata con forza dalla UGL Chimici-Energia che si appella anche all'Art. 46 della Costituzione di cui auspica una puntuale applicazione in termini di gestione delle imprese per la elevazione economica e sociale del lavoro.

In particolare si chiede la istituzione di un Consiglio di Partecipazione di indirizzo e controllo a carattere paritetico per una costruttiva partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori alle scelte aziendali e per condividere i frequenti processi di riorganizzazione che spesso hanno significative ricadute occupazionali.

Alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge Fornero e per favorire l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro si ritiene necessario definire un meccanismo finalizzato ad uno scambio generazionale eventualmente con il sistematico ricorso al part-time che deve essere comunque sostenuto dalle aziende con la integrazione dei contributi previdenziali affinché la richiesta del part-time non comporti penalizzazioni sulla futura pensione. Così come devono essere introdotte tutele economiche per favorire il pensionamento anticipato per i lavoratori più anziani.

In questo contesto finalizzato a favorire l'occupazione giovanile, la UGL Chimici-Energia richiede la attuazione di un piano che preveda una sinergia con scuola ed università.

APPALTI.

Come noto nell'ambito delle attività produttive del settore energia e petrolio numerose attività vengono svolte con continuità da ditte che lavorano con contratti di



appalto. Inoltre le recenti trasformazioni nei processi industriali e nella organizzazione del lavoro specie nelle attività commerciali hanno comportato la terziarizzazione di molti incarichi. Per assicurare maggiori tutele a tutto il personale coinvolto si chiede quindi una estensione dell'applicazione del contratto attraverso specifici accordi precisando nel contempo le attività comunque escluse da appalti e terziarizzazioni.

In particolare si ritiene necessario definire a livello aziendale appositi accordi per classificare le varie attività in funzione dell'eventuale conferimento in appalto. Le gare di appalto dovranno essere improntate al massimo rigore in termini di efficienza, rispetto delle leggi, norme e diritti dei lavoratori esigendo sempre uno standard di sicurezza elevato e non escludendo una sperimentazione di un Rappresentante della Sicurezza di sito industriale dove operano costantemente ditte in appalto.

La selezione delle ditte in appalto dovrà essere effettuata escludendo la clausola del "massimo ribasso" che di fatto può comportare una penalizzazione nei confronti dei lavoratori impiegati, scarsa qualità dei prodotti utilizzati e del lavoro finale.

In caso di sostituzione della ditta appaltante è necessario prevedere apposite garanzie nei confronti dei lavoratori impiegati per il mantenimento della propria occupazione.

FORMAZIONE

Per la UGL Chimici-Energia la formazione rappresenta uno strumento strategico per la valorizzazione e qualificazione delle risorse umane, per lo sviluppo professionale e di carriera e massima occupazione ed anche al fine di creare le condizioni per un eventuale riposizionamento sul territorio o in altre aziende del gruppo.

Per potenziare lo strumento della formazione si ritiene utile assegnare alle relazioni industriali e alla Commissione Nazionale paritetica uno specifico compito di sviluppo e programmazione di percorsi formativi con il coinvolgimento delle RSU per le necessarie valutazioni qualitative e di fabbisogno a livello aziendale.

In questo contesto la formazione può anche rappresentare un importante strumento utile a governare i cambiamenti che coinvolgono il settore del petrolio ed energia, sia a livello nazionale che internazionale, messo sotto tensione dalla forte concorrenza e da fattori geopolitici.

La UGL Chimici-Energia chiede inoltre di mettere a sistema la formazione attraverso percorsi condivisi con un minimo di ore/anno per tutti i lavoratori ed una formazione specifica per gli eletti nei Fondi contrattuali.



SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

La UGL Chimici-Energia riconosce i grandi risultati raggiunti a seguito di un costruttivo confronto tra imprese e lavoratori in termini di sicurezza sul lavoro. Ciononostante si ritiene necessario mettere in campo ulteriori iniziative finalizzate al miglioramento

della salute, sicurezza ed ambiente di lavoro e non solo, con il coinvolgimento di tutti gli elementi interessati.

UGL Chimici-Energia nella convinzione che la politica sulla sicurezza debba tendere ad “infortuni zero”, ribadisce il ruolo centrale e fondamentale del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l’Ambiente, figura insostituibile nel processo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel fornire supporto e sostegno alle iniziative aziendali ed ai RSPP (responsabili servizio prevenzione e protezione) e di rispetto della legge e delle normative anche sviluppando ulteriormente gli accordi condivisi con l’INAIL.

Conseguentemente si chiede un sempre maggiore numero di ore destinato alla formazione per l’aggiornamento dei RLSSA, sviluppare una sempre maggiore informazione a tutti i lavoratori anche attraverso l’utilizzo di manuali, potenziare l’Osservatorio e valutare le principali novità introdotte dalla Direttiva Seveso 3 per gli stabilimenti a rischio di incidente rilevante, operativa dal 1° giugno 2015.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE – QUADRI

Pur se l’attuale sistema classificatorio si conferma valido strumento di inquadramento e crescita professionale, si rilevano comunque alcune difficoltà nella gestione del meccanismo di assegnazione del CREA.

In proposito si chiede che la verifica per una corretta assegnazione del CREA debba essere effettuata annualmente tenuto conto sia della mobilità interna del personale che della organizzazione del lavoro in continua trasformazione.

Le RSU dovranno svolgere una coerente attività di analisi e confronto con le funzioni aziendali preposte per un corretto supporto alla determinazione generale del CREA.

Ancora una volta la UGL Chimici-Energia sottolinea la importanza di una valorizzazione delle posizioni di Quadro. In particolare il ricorso frequente alla assunzione di giovani laureati destinati a percorsi di carriera finalizzati a ricoprire ruoli di Quadro e funzioni direttive richiede un percorso programmato in termini specificatamente di formazione e cultura aziendale.

Conseguentemente si chiede un incremento della indennità di funzione per la qualifica Quadro, che valorizzi ulteriormente ruolo e mansione.



DIRITTI E TUTELE

Secondo la UGL Chimici-Energia nell'ambito della responsabilità sociale delle imprese, occorre ripensare a dei modelli che si occupino del benessere dei dipendenti armonizzando gli obiettivi di impresa alle esigenze individuali dei lavoratori.

In particolare si ritiene necessario regolamentare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, la flessibilità organizzativa, la organizzazione individuale, promuovere politiche positive e di genere. Deve essere quindi favorito il lavoro flessibile, il telelavoro a domicilio, flessibilità oraria e gestione del tempo.

Il nuovo ccnl dovrà quindi favorire i congedi per maternità e paternità, congedi parentali, permessi in caso di malattie gravi e ricoveri, richiesta di permessi retribuiti al 30% per un massimo di trenta giorni in caso di ricovero del proprio neonato, la aspettativa per riconosciute esigenze personali o familiari, il part-time.

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi vanno garantite e tutti i nuovi assunti le disposizioni previste dagli art. 4, 5, 24 della legge 223/91.

Nessuna modifica peggiorativa può essere accettata in merito ai provvedimenti disciplinari e deve essere quindi riconfermato il sistema di tutele in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

WELFARE CONTRATTUALE

Per la UGL Chimici-Energia il welfare contrattuale rappresenta un elemento qualificante del rinnovo del contratto in quanto FONDENERGIA è stato fin dalla sua istituzione oggetto di grande attenzione e promozione con una partecipazione attiva alla vita stessa del fondo. Il welfare rappresenta inoltre un aspetto molto qualificante del contratto e si ritiene indispensabile promuovere ulteriormente questo importante capitolo contrattuale.

Si chiede quindi un incremento del contributo aziendale per gli iscritti FONDENERGIA.

In previsione di un contratto unico del settore Energia si chiede una verifica circa una possibile sinergia tra i fondi interessati (Fondenergia, Pegaso, Fopen), le economie, i vantaggi e i risparmi.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Fermo restando l'insostituibile ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro la UGL Chimici-Energia conferma l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello che deve essere ulteriormente potenziata e sempre più valorizzata.

www.uglchimici.it



La contrattazione di secondo livello dovrà essere finalizzata a costruire accordi contenenti obiettivi sfidanti, misurabili e raggiungibili al fine di favorire il maggiore coinvolgimento possibile di tutti i lavoratori interessati in un quadro di riferimento ben delineato nel ccnl ed in particolare nell'ambito delle relazioni industriali.

È necessario che la contrattazione di secondo livello abbia un ruolo, compito e funzione ben definita pur se articolata sul territorio nazionale con le proprie specificità al fine di governare al meglio, con il ruolo sempre più definito delle RSU, importanti elementi del contratto come inquadramenti, orario di lavoro, welfare, formazione. Proprio riguardo all'orario di lavoro, una ben strutturata rimodulazione in termini di flessibilità di orario ed operatività degli impianti e delle attività produttive e di ricerca, può favorire la difesa dell'occupazione o produrne di nuova.

SALARIO

Gli incrementi economici dovranno tenere conto, a giudizio della UGL Chimici-Energia non solo del recupero della inflazione realmente subita, ma anche essere posizionati in modo da consentire una reale tutela del reddito dei lavoratori per i prossimi tre anni non sottovalutando la necessità di favorire in termini economici il welfare contrattuale.

La politica salariale deve essere funzionale allo sviluppo generale del comparto ed anche in grado di redistribuire ricchezza a livello aziendale.

In conclusione, in linea con richieste avanzate anche da altre organizzazioni, si sostiene la necessità di un incremento salariale complessivo di 134.00 euro medio riparametrato nel triennio 2016-2018.

DECORRENZA E DURATA

1/1/2016 – 31/12/2018 sia per la parte economica che normativa, così come concordato nell'ambito degli Accordi di riforma contrattuale.

ROMA, ottobre 2015