



## **La piattaforma Filcem-Cgil per il rinnovo del contratto nazionale del settore energia e petrolio**

**1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012**

**1.** Il Contratto del settore energia e petrolio nasce il 23 luglio 1998, dall'unificazione dei contratti del petrolio pubblico e del petrolio privato, a seguito del processo di privatizzazione dell'Eni e della liberalizzazione dei mercati energetici in Italia ed in ambito europeo, con l'obiettivo di realizzare un assetto normativo capace di esercitare tutele adeguate ad un settore industriale aperto al mercato, e di evitare il dumping sociale a scapito dei lavoratori e delle imprese operanti nel settore, e quindi offrire alle parti lo strumento per il governo positivo del processo.

Da allora molte cose sono cambiate, l'occupazione nel settore si è purtroppo drasticamente ridotta, in conseguenza delle scelte sia tecnologiche che gestionali delle imprese.

Inoltre si è esteso l'utilizzo delle forme flessibili per l'assunzione del personale sia secondo quanto già previsto dal vigente contratto ma anche estendendo le forme di precariato attraverso il ricorso ai contratti a progetto e mediante l'utilizzo degli "interinali".

Noi chiediamo che le aziende del settore consolidino l'occupazione all'interno di un settore sostanzialmente sano, a partire dalla trasformazione in assunzione a tempo indeterminato di tutte le forme di precariato.

L'effetto delle normative europee e l'evolversi della legislazione in tema di controllo delle emissioni inquinanti e di riduzione dell'effetto serra ha imposto al settore della raffinazione ingenti investimenti per un continuo miglioramento

del prodotto e una progressiva chiusura dei mercati nei confronti degli olii combustibili pesanti, maggiormente inquinanti.

La politica del risparmio energetico prima, e la crisi economica globale in atto, spingono il mercato a richiedere più gasoli e meno benzine, anche verso il mercato americano, verso cui vengono fino ad oggi inviati i "surplus" di produzione, imponendo alle aziende importanti investimenti per aumentare la capacità di conversione delle raffinerie, anche per evitare processi di obsolescenza che hanno come conclusione la chiusura dell'impianto.

In questo contesto si assiste ad una progressiva integrazione fra i processi di raffinazione e la produzione di energia elettrica, sia tramite l'utilizzo di gas delle raffinerie che di gas metano.

Le infrastrutture del gas e dello stoccaggio, la cui terzietà è stata stabilita nell'ordinamento legislativo per garantire a tutti gli utilizzatori e ai distributori accesso alla materia prima fondamentale per la produzione di energia elettrica e per gli usi industriali e civili, hanno avuto e ancora avranno un importante sviluppo per coprire tutte le aree del Paese e per adeguarsi alla prevista crescita del fabbisogno.

In questo nuovo scenario osserviamo una forte integrazione fra gas ed elettricità sia sul versante dell'approvvigionamento che della produzione, e in particolare una integrazione della filiera del gas a monte, che tende ad unire reti infrastrutturali, stoccaggio e reti di distribuzione.

La produzione nazionale di idrocarburi, gas metano e petrolio, pur assolutamente non sufficiente, copre circa il 20% del fabbisogno nazionale.

Tale quantità è in continua diminuzione per l'esaurimento di alcuni impianti e per le difficoltà, di tipo ambientale e a volte burocratiche, legate a ritardi per l'ottenimento delle autorizzazioni per avviare nuove produzioni, in particolare in Alto adriatico e Basilicata, rischiando di far aumentare più velocemente la dipendenza energetica del Paese.

Si è nel contempo ampliata l'offerta al mercato di servizi integrati e di qualità (Edison, Eni, Enel, E.On, ecc.).

Per riaffermare il governo integrato di questi processi è necessario quindi andare oltre gli attuali perimetri contrattuali nazionali (ccnl energia-petrolio,

elettrico, gas-acqua) nati sotto la spinta dei precedenti processi settoriali di liberalizzazione e di industrializzazione dei servizi per realizzare, in questa fase, il Contratto unico del comparto integrato energetico ed idrico. Un nuovo ccnl capace di rappresentare l'insieme delle funzioni ricomprese nel comparto e quindi dei lavoratori e delle imprese che concorrono alla produzione energetica nelle sue diverse forme, alla trasformazione in servizi e alla conseguente gestione ed alla erogazione di questi servizi sia per la parte così detta a mercato che per quella regolata; servizi ancillari ed universali inclusi.

Nell'ambito di un ccnl così fatto è necessario ampliare e rafforzare la contrattazione aziendale, per valorizzare il patrimonio contrattuale d'origine, riconoscere le specificità delle competenze espresse e le caratteristiche del singolo mercato di riferimento, pur in una cornice unitaria.

Nella contrattazione aziendale di secondo livello ulteriore spazio e qualificazione dovrà assumere la contrattazione economica del salario variabile che dovrà poter cogliere le specifiche diversità, anche in termini di redistribuzione di parte della ricchezza prodotta.

Uno strumento, il nuovo ccnl unico, al servizio dei lavoratori e delle imprese che vogliono crescere qualificando il lavoro, l'offerta dei servizi, la ricerca e l'innovazione rifuggendo dalle scorciatoie del *dumping* sociale.

Un'impostazione che si rivolge anche allo Stato ed alle amministrazioni pubbliche che non possono gestire le gare per l'affidamento dei servizi – nella logica della concorrenza per il mercato – senza convenire prioritariamente criteri e standard qualitativi nell'offerta degli stessi (dalla salvaguardia dei beni comuni alla garanzia dei servizi universali e di qualità per tutti) e nel lavoro stabile e di qualità rifuggendo dalla sola ricerca di massimizzare le entrate attraverso alti oneri di concessione e tempi troppo brevi di affidamento del servizio che scoraggiano gli investimenti.

La richiesta che avanziamo alle nostre controparti è quella di definire in questi rinnovi contrattuali (il ccnl elettrico è scaduto il 30 giugno 2009 mentre i ccnl energia-petrolio e gas- acqua scadono il 31 dicembre 2009) modalità e tempi per la realizzazione del ccnl unico entro i prossimi tre anni iniziando sin da ora a definire utili convergenze e sinergie.

**2.** Osserviamo che gli istituti di settore a partire dall'Osservatorio che, lo ricordiamo, ha funzioni importanti di analisi e confronto sui temi energetici, sugli assetti del mercato, sulla formazione, sulle pari opportunità, nonché sulle dinamiche congiunturali e legislative di settore, non hanno praticamente mai funzionato, eccezion fatta per la parte riguardante il tema salute – sicurezza – ambiente, rispetto al quale si sono realizzati ricorrenti momenti di analisi e periodiche conferenze annuali dislocate sul territorio, da rafforzare nella parte propositiva per evitare la ritualità.

- Noi ne riproponiamo l'impianto anche per le funzioni bilaterali che già il ccnl propone e che vanno valorizzate ma è indispensabile un chiarimento con le rappresentanze datoriali affinché confermino la loro effettiva disponibilità a far lavorare queste sedi di lavoro comuni e congiunte;
- inoltre riteniamo sia necessario che venga previsto sul tavolo di monitoraggio che attraverso il coinvolgimento anche delle istituzioni competenti, definisca lo sviluppo di iniziativa nel campo della ricerca, delle aziende del settore, verso le energie alternative e rinnovabili;
- per sviluppare ulteriormente il sistema in atto di relazioni sindacali verso forme più avanzate di democrazia industriale proponiamo la costituzione di un sistema duale di *governance* dell'impresa che preveda l'istituzione dei "consigli di sorveglianza" con all'interno anche i rappresentanti eletti dai lavoratori.

**3.** Nelle aziende del settore i processi di efficientamento hanno determinato la terziarizzazione di molte attività ricorrenti: da quelle a carattere industriale riguardante la parte meno professionalizzata del processo produttivo, fino alla manutenzione ordinaria all'interno delle raffinerie e degli altri impianti industriali.

Inoltre sono state appaltate molte attività attinenti al rapporto con la clientela di massa, tanto da risultare i *call center* di alcune importanti aziende di vendita del settore, fra i peggiori in assoluto in Italia.

È quindi necessario, al riguardo, prevedere che a livello aziendale siano definiti

appositi accordi che precisino da un lato le attività esclusive, che devono rimanere prerogativa unica dell'impresa, quelle distintive, che devono garantire il mantenimento di competenze e capacità per la progettazione e l'intervento sugli impianti, compresi quelli di manutenzione ordinaria, ed infine le condizioni di appalto tramite gare che impongano il rispetto delle leggi e dei contratti di lavoro, e orientino alla qualificazione delle imprese, rifuggendo dal metodo unico del "massimo ribasso" che si è dimostrato foriero di scarsa qualità e tanti guai. Si richiede di definire appositi protocolli in sede aziendale che vincolino l'appalto ricorrente all'applicazione di procedure sulla sicurezza analoghe a quelle della stazione appaltante, testate e di cui la società appaltante ne condivide la piena responsabilità.

**4.** Il Contratto nazionale attuale contiene diritti e strumenti avanzati per la prevenzione attraverso sistemi di gestione integrati salute sicurezza ambiente anche recentemente articolati in linee guida con l'Inail.

Tuttavia l'esperienza ha dimostrato che è indispensabile una maggiore azione delle Rsu sui processi produttivi e l'organizzazione del lavoro, soprattutto nelle manutenzioni, nei servizi, nelle attività svolte non direttamente dalle aziende ma date in appalto.

Per questo riteniamo necessario che il contratto nazionale preveda uno spazio più rilevante nella contrattazione di secondo livello che deve prevedere come centrali le tematiche della salute, della sicurezza, degli impatti ambientali delle produzioni.

Il sistema attuale delle conferenze annuali Rlsa/Rspp, che è da confermare nell'esperienza sin qui prodotta, può essere rafforzato prevedendo nel contratto spazi di agibilità per momenti di coordinamento nazionale delle Rlsa per l'effettuazione di sintesi dei lavori delle conferenze decentrate e come sede di prima individuazione di piani di lavoro prima dell'avvio delle fasi bilaterali.

Contemporaneamente sarebbe necessario rafforzare la partecipazione dei Rspp attraverso un Coordinamento nazionale.

Sulla base delle esperienze e delle valutazioni emerse in occasione delle

Conferenze svolte negli ultimi anni, è necessario potenziare la quantità e la qualità della formazione per i lavoratori sulla prevenzione con corsi specifici, mirati alle mansioni svolte e verificati nell'impatto sul lavoro in azienda.

Può essere utile istituire un libretto formativo per ogni lavoratore nel quale registrare tutte le attività formative svolte, iniziando proprio dai corsi su salute sicurezza ambiente, anticipando il libretto formativo previsto dalla legislazione, ma non ancora operativo.

In relazione alla emanazione del decreto 106/09 del mese di agosto ultimo scorso, che ha modificato negativamente alcune parti del Testo Unico sulla sicurezza nel lavoro, la Filcem-Cgil richiede:

- la consegna del documento di valutazione dei rischi, prevedendo anche la consultazione mediante strumenti informatici, ma che tale opzione sia solo aggiuntiva e non escluda la consegna del materiale cartaceo;
- Solo per funzioni organizzative particolarmente sensibili in materia di sicurezza, possano essere svolte visite pre-assuntive; tale scelta deve essere motivata ed oggetto di consultazione con le Rsu/RISSA.

Nonostante nel settore energia e petrolio si registri il risultato positivo sugli infortuni del lavoro, nelle aree degli appalti si concentrano dati negativi riferiti ad incidenti sul lavoro, incidenti mortali, incidenti con impatto anche esterno agli stabilimenti. Nei precedenti ccnl sono stati inseriti strumenti di selezione e di controllo per affidare i lavori ad imprese di appalto qualificate. E' mancato un controllo rigoroso sulle imprese da parte della committenza e un ancora fragile ruolo sia delle rappresentanze in azienda che sindacali. Si dovrebbe ipotizzare un sistema di esclusione con sospensione dei contratti per quelle imprese nelle quali si siano verificati infortuni sul lavoro mortali o gravi e incidenti con conseguenze sul territorio.

**5.** Sull'insieme delle normative è necessario prevedere un maggiore ruolo di contrattazione e controllo da parte delle Rsu a livello aziendale: ci riferiamo al secondo livello di contrattazione, al premio di partecipazione, al *welfare* aziendale, alle indennità, al Crea, all'articolazione e alla gestione degli orari di

lavoro, al controllo dell'orario di fatto, al rispetto dei riposi, all'organizzazione della reperibilità e dei turni, al confronto preventivo sulle modifiche organizzative, allo sviluppo professionale formazione inclusa, alla definizione dei trattamenti sulle trasferte o sui trasferimenti/traslochi, alle mense, confermando il confronto su tutte le forme di prestazione del lavoro anche al fine di evitare qualsiasi discriminazione.

In particolare sul mercato del lavoro è necessario rafforzare sia gli strumenti di controllo che di stabilizzazione/qualificazione del lavoro al fine di limitare al minimo la precarietà. A tal fine richiediamo la definizione di una percentuale complessiva riferita a tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

Inoltre si richiede la definizione dei termini temporali entro i quali si determina la stabilizzazione del rapporto di lavoro dei lavoratori la cui successione dei contratti nella stessa società sia ripetuta nel tempo.

- Si chiede di stabilire un monte ore annuo finalizzato alla formazione dei lavoratori, demandandone la definizione alla contrattazione locale e finalizzandolo alla crescita professionale dei lavoratori.
- Il rafforzamento del ruolo della Rsu va chiaramente definito per quanto riguarda la materia connessa allo sviluppo professionale dei lavoratori.
- Si richiede di rendere esigibile l'assecco al *part-time* anche definendo una soglia percentuale all'interno della quale esercitare il diritto.
- Si ritiene necessario perseguire il miglioramento dei trattamenti riferiti ai congedi parentali, anche attraverso la definizione di una quota di permessi retributivi aggiuntivi, fruibili per maternità ed assistenza dei componenti il nucleo familiare.

- 

**6.** L'impianto classificatorio, ormai vecchio di dieci anni, mantiene sostanzialmente inalterata la sua efficacia, e rimane uno strumento in grado di coniugare la paga professionale legata al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e il riconoscimento attribuibile all'apporto individuale di ciascun lavoratore.

Nel corso del decennio applicativo tuttavia sono emerse due problematiche a

cui si è tentato di dare risposta con l'accordo Asiep – Filcem, Femca, Uilcem di luglio 2007, che ha avuto scarsa efficacia.

La prima riguarda il fatto che troppo spesso le aziende tendono ad interpretare i Crea come veri e propri livelli di inquadramento, vanificando nei fatti la corretta interpretazione del sistema classificatorio, che vede nei crea l'apprezzamento dell'apporto individuale sulla posizione; in questo caso – che è diffuso particolarmente nelle attività operative e di raffinaria – è sostanzialmente sminuito il saper fare, l'apporto professionale individuale, con la conseguenza che anche il Crea assegnato è uniforme.

La seconda riguarda il fatto che i meccanismi concordati, che tendono ad una misurazione oggettiva della professionalità individuale, hanno poi come unico arbitro la parte aziendale. Anche qui l'accordo del luglio 2007 introduceva il confronto preventivo con la Rsu sui criteri adottati nelle valutazioni, che però o non è stato applicato, o non ha dato i risultati sperati.

Ne consegue che la richiesta che facciamo è quella di rendere più fluido il meccanismo di assegnazione dei Crea, superando le barriere organizzative che legano lavoratori non solo alla categoria ma anche al Crea, e di affidare in modo esplicito al confronto con le Rsu criteri, modalità e motivazioni legate non solo all'attribuzione dell'inquadramento, ma anche dei Crea. Inoltre richiediamo l'avvio di una verifica per cogliere in maniera dinamica l'evolversi delle nuove professionalità determinate dall'innovazione tecnologica o prodotte dalle trasformazioni produttive e dall'organizzazione del lavoro, anche nell'ottica della riunificazione contrattuale della filiera dell'energia, al fine di determinare nuove declaratorie ed esemplificazioni.

Inoltre si richiede il riproporzionamento dell'indennità di funzione dei quadri rispetto all'evoluzione dei minimi salariali; si richiede inoltre di definire un monte ore annuo che sia disponibile a livello individuale per la formazione e l'autoformazione.

7. Turnisti: si richiede la revisione dell'art. 26 e 28 del ccnL per realizzare il miglioramento dei trattamenti normativi dei turnisti, relativi all'uscita dal turno



e alle indennità, e il completamento degli organici attraverso la definizione del K6.

8. Si richiede il superamento delle differenze nei trattamenti fra giovani ed anziani anche in tema di ferie, attraverso l'estensione della norma dell'art. 30 riferito ai giorni festivi anche ai lavoratori in servizio successivamente alla data del 14 marzo 2002, e l'equiparazione della spettanza annua delle ferie di cui all'art.31 a 25 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.

9. Contratto estero. Dovranno essere definite le parti normative ed economiche relative al contratto estero relativamente a: modalità impiego, alloggi, ferie e permessi, assistenza sanitaria, diritti sindacali, calcolo della retribuzione, riconoscimento delle mansioni svolte all'estero al rientro in Italia, trattamenti fiscali e contributivi, ecc. Inoltre si chiede di considerare l'indennità di lavoro all'estero correlata alla professionalità valida ai fini del trattamento di fine rapporto; inoltre si richiede che venga riconosciuta la maturazione del TFR a tutti i lavoratori italiani impiegati da consociate estere delle aziende italiane dell'area contrattuale energia e petrolio.

10. La richiesta economica che avanziamo per il triennio 1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012 è pari a 200 euro sulla categoria 4 Crea 3, da redistribuire sul minimo conglobato .

Tale richiesta è la risultante dell'analisi dell'andamento dei salari medi in Italia e nel settore rispetto all'Europa, della perdita del potere di acquisto degli stessi e dell'andamento dell'inflazione sia nel pregresso che nell'attuale fase recessiva considerando inoltre che più fonti prevedono una ripresa inflattiva all'auspicata uscita dalla crisi.

In questo quadro congiunturale l'andamento economico del settore risulta, seppure rallentato rispetto alla robusta crescita degli anni passati, ancora positivo e in ripresa, nonostante il calo dei consumi a testimonianza delle

solidità delle imprese e del contributo dato dal fattore lavoro.

In considerazione di queste incertezze, della variabilità degli scenari futuri nonché dell'allungamento della durata del ccnl per la parte economica da due a tre anni chiediamo che, allo scadere del biennio, sia prevista una verifica dell'andamento dell'inflazione reale rispetto all'aumento convenuto della retribuzione del settore, finalizzata al contestuale recupero degli eventuali scostamenti negativi. Ma ciò che si evince confrontando il costo del lavoro alla retribuzione media lorda ed a quella netta è che senza una politica fiscale a favore del lavoro dipendente, oltre la restituzione del *fiscal drag*, non si aumentano i redditi e si penalizza l'occupazione perché su di essa gravano oneri ingiusti e spropositati rispetto alla bassa tassazione delle rendite finanziarie e speculative. Per queste ragioni Cgil, Cisl e Uil devono al più presto rilanciare l'iniziativa nei confronti di Governo e Parlamento, recuperando i contenuti della piattaforma unitaria Cgil, Cisl, Uil di Milano (novembre 2007) con la quale si rivendicava la riduzione del peso della pressione fiscale sul lavoro dipendente e il contenimento della contribuzione a carico dell'impresa.

**11.** Con riferimento alla necessità di valorizzare il *welfare* contrattuale richiediamo di agire su più versanti:

- il trattamento pensionistico integrativo, costituito dal Fondoenergia, è uno dei più avanzati, e tranne rare eccezioni, ha ormai sostituito tutti i fondi privati preesistenti.

Le organizzazioni sindacali di settore e l'Asiep – oggi Confindustria Energia – hanno da tempo ritenuto di investire risorse contrattuali nella previdenza integrativa, soprattutto per sopperire alla drastica e progressiva riduzione della copertura della previdenza pubblica.

Nel settore già a livello aziendale in alcuni significativi casi si è andati oltre al 2% contrattualmente previsto; la richiesta è quella di estendere a livello di settore l'aumento dell'importo a carico delle aziende.

- Appurato che non sussistono ostacoli all'unificazione dei fondi pensione complementari riteniamo fattibile da subito l'unificazione di Pegaso, Fopen e Fondoenergia, e in un ottica di contratto unico di comparto

anche degli altri fondi. Questa unificazione deve riguardare ad una riduzione dei costi di gestione ed aumentare la solidità e la gestione degli stessi con particolare riferimento al rendimento dei contributi che i lavoratori e le aziende versano.

- Per quanto concerne la sanità integrativa, con l'unificazione di Fis e Assidim e la conseguente costituzione di Fasiè, si è costituito il fondo di settore che riguarda ormai quasi tutte le aziende, tranne alcune che mantengono ancora un trattamento aziendale di miglior favore.

La scelta verso il fondo sanitario è motivata dall'esigenza di sopperire ai costi indotti della sanità, quando non ricoperti dalla struttura pubblica, e per offrire ai lavoratori del settore la possibilità alternativa di usufruire anche di strutture sanitarie private, al fine di offrire a tutti i lavoratori un servizio qualitativo territorialmente uniforme.

Il Fasiè sta diversificando in questo senso l'offerta di servizi, strutturandola in pacchetti, per coprire le diverse esigenze.

Tuttavia il costo a carico dei lavoratori, seppur ben rapportato ai servizi offerti, è rilevante, perché ancora troppo basso il contributo a carico delle aziende.

Richiediamo pertanto di rivedere questo rapporto, aumentando il contributo contrattualmente previsto a carico delle aziende.

**12.** In questo periodo abbiamo operato affinché, nonostante l'accordo separato sulle nuove regole contrattuali, Filcem, Femca e Uilcem si presentassero a questo importante appuntamento dai lavoratori con una proposta di piattaforma unitaria.

Prendiamo atto che si è preferito riconfermare il primato dell'accordo separato – di cui non avevamo chiesto l'abiura – alla ricerca di nuove strade comuni che portassero nel merito alla ricomposizione del fronte sindacale confederale così come avviene di fronte alle tante crisi industriali che quotidianamente affrontiamo.

La Filcem, che sulla base di questa proposta inizia il percorso democratico per

la presentazione della piattaforma, dichiara sin da ora la volontà di operare nella trattativa affinché il fronte sindacale si ricomponga ed assieme Filcem, Femca, Uilcem raggiungano quanto prima, anche questa volta, una positiva ipotesi di accordo da illustrare e sottoporre con voto certificato, come è prassi consolidata, all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici per la loro approvazione prima della firma definitiva dell'intesa, nel pieno rispetto dell'accordo sulle regole condivise per i rinnovi contrattuali sottoscritto a febbraio 2008 fra Filcem, Femca e Uilcem.

*(approvata, con 18 astensioni, dall'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filcem-Cgil – Chianciano Terme, 17 settembre 2009)*