



**PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CCNL
ENERGIA – PETROLIO
Scadenza 31-12-2009**

Roma, 16 settembre 2009



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
ENERGIA - PETROLIO
Scadenza 31.12.2009**

PREMESSA

Alla luce della recessione economica mondiale innescata dalla crisi finanziaria insorta nel continente americano e via via diffusasi a livello globale, Italia compresa, la Uilcem ritiene indispensabile avviare con il rinnovo contrattuale una discussione utile a riprogettare le linee guida del modello di sviluppo e di distribuzione del benessere.

Riformulare l'equazione dello sviluppo, della crescita, del welfare della nostra società per la Uilcem rappresenta la sfida da affrontare in questa attuale fase. Fase segnata dalla crisi della domanda, dall'eccesso di offerta e dallo scadimento dei diritti. A partire dagli attuali rinnovi contrattuali settoriali la Uilcem opererà affinché il dibattito e il confronto negoziale sia orientato a perseguire il miglioramento delle condizioni materiali dei lavoratori pur in un contesto difficile.

Nello specifico il settore dell'industria petrolifera, estrattiva e della distribuzione dei servizi energetici appare attraversato anch'esso da forti cambiamenti anche se, rispetto ad altri settori quali il manifatturiero, mantiene una condizione economico/industriale di privilegio tipica dei settori primari.

Le forti speculazioni sui prezzi energetici registrate tra il 2007 e il 2008 e i ribassi in corso creano instabilità nel rapporto tra offerta e domanda dei prodotti, innescando speculazioni rialziste e ribassiste anche in costanza di crisi economica. L'impossibilità di prevedere una stabilizzazione dei prezzi nel breve periodo spinge le imprese del settore a

intervenire sul versante dell'offerta con tagli ai volumi e con la riorganizzazione delle reti e dell'ausiliaristica collegata oltre che ad una efficientazione dei servizi.

Il tutto si traduce con la necessità di riorganizzare la filiera industriale predisponendo programmi di media e forte ristrutturazione del processo produttivo e di riposizionamento e qualificazione del prodotto. In questo quadro la condizione del lavoro e le prospettive dei lavoratori appaiono ancora più incerte e il rinnovo del CCNL ancor più utile per migliorare e attenuare su di essi gli inevitabili effetti del cambiamento provocato dal calo della domanda di prodotti e servizi energetici.

Inoltre il settore industriale dell'Energia basata su fonti fossili dovrà superare il difficile esame ambientale in tema di contenimento delle emissioni di CO2, oltre a ricercare e produrre nuovi idrocarburi a basso impatto ambientale, come richiesto dalle severe normative europee sui trasporti. Tali banchi di prova richiederanno forti investimenti in ricerca e tecnologia che faranno la differenza tra le imprese impegnate in programmi di lungo periodo e imprese destinate a vivere brevi frazioni del ciclo economico. La Uilcem ritiene che la qualità degli obiettivi industriali sia requisito indispensabile per condividere e accompagnare i programmi di riposizionamento sul mercato delle imprese del settore. La Uilcem inoltre si impegna a migliorare la qualità delle Relazioni Industriali con i gruppi e le aziende che si doteranno di programmi industriali di lungo periodo.

Si richiede:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Si rivendica un concreto rafforzamento dell'Osservatorio di Settore , implementandone le competenze anche con il compito di verifica della corretta applicazione del CCNL.

Vanno rese immediatamente operative le Commissioni Paritetiche di Settore affinché diventino sedi partecipative, nelle quali le parti possano confrontarsi e proporre soluzioni su specifici temi di Settore.

Si richiede l'estensione e qualificazione degli istituti di carattere sindacale quali le ore di assemblea, permessi RSU/RLS.

Occorre garantire l'accesso a intranet, internet, posta elettronica e Web tv per le materie di carattere sindacale e di lavoro.

Si richiede, laddove la dimensione di azienda lo consenta, l'istituzione del seggio di sorveglianza, elemento importante nel percorso della partecipazione dei lavoratori all'impresa.

MERCATO DEL LAVORO

Si richiede la mappatura nonché il monitoraggio, con cadenza trimestrale, di tutte le forme contrattuali esistenti nel settore, al fine di una loro riconduzione a norma contrattuale e/o a prassi concordate.

Vanno introdotte delle norme per stabilizzare l'occupazione verso il contratto a tempo indeterminato, partendo dagli accordi realizzati nelle Aziende di settore.

Si richiede un maggiore ricorso allo strumento del part-time.

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE

Il numero dei RLSA, eletti all'interno della RSU, sarà rapportato all'organico delle strutture organizzative aziendali, aumentando da 1 a 2 gli RLSA per le aziende con organici da 16 a 100 dipendenti.

Si richiede l'incremento del monte ore annuo dedicato ai RLSA, oltre a quello già previsto per la RSU.

Si richiede un adeguamento della normativa concernente le modalità di selezione delle Società appaltatrici, introducendo il principio dell'esclusione in caso di incidenti ripetuti e/o gravi nei quali siano coinvolti lavoratori/impianti/ambiente.

Si richiede l'applicazione normativa del libretto formativo quale strumento di certificazione delle attività svolte dal lavoratore sia a fini statistici che professionali individuali.

Si richiede la definizione a livello contrattuale, così come previsto dal Dlgs 81/08, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo.

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITA'

- ***Previdenza Complementare***

Si richiede l'incremento della quota contributiva a carico delle imprese.

Si richiede inoltre la modifica dello Statuto dei Fondi di Previdenza Complementare di categoria, al fine di consentire la creazione di una posizione previdenziale a favore dei figli dei dipendenti.

- ***Assistenza Sanitaria***

Si richiede il riequilibrio della quota a carico del lavoratore sulla quota a carico dell'azienda.

- ***Formazione***

Nel confermare 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, si richiede:

il consolidamento dell'informazione e del confronto a livello aziendale/territoriale sui programmi formativi;

il rafforzamento del legame tra formazione e valorizzazione delle professionalità, in funzione dell'evoluzione degli inquadramenti;

il riconoscimento alle lavoratrici e lavoratori studenti, dell'utilizzo del part-time e di orari di lavoro particolari, volti ad agevolare la frequentazione dei corsi.

APPALTI

Nell'ambito delle relazioni a livello aziendale prevedere uno specifico momento di confronto sulla materia con le RSU e le OO.SS. territoriali.

Occorre una maggiore trasparenza ed esigibilità delle norme in materia di sicurezza che sono applicate alle aziende terze all'interno delle industrie del settore.

Si richiede l'estensione della formazione agli RLS che operano nelle ditte appaltatrici.

ORARIO

Nella riconferma dello schema attuale, si richiede una sede di verifica aziendale periodica con la RSU sul dimensionamento degli organici alle effettive esigenze produttive e lavorative, in modo tale che sia salvaguardata la sicurezza degli impianti e che sia reso possibile l'effettivo godimento delle ferie e degli altri riposi spettanti.

Si richiede che le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro, che oggi già confluiscono nel conto ore individuale, possano essere compensate, su scelta del lavoratore, attraverso il pagamento del 100%.

A tale riguardo le frazioni di ora uguali o superiori ai 15 minuti confluiranno nel conto ore individuale.

Lavoro a turni: il lavoratore del turno smontante potrà abbandonare il lavoro una volta trascorse 4 ore per la sostituzione del lavoratore del turno montante.

Si richiede la rideterminazione del divisore orario.

FERIE

Si rivendica il consolidamento della giornata di riposo aggiuntiva prevista 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.

GIORNI FESTIVI

Si richiede la possibilità per i lavoratori di optare, ad inizio anno, per lo spostamento in giorni lavorativi delle festività cadenti di domenica in alternativa del riconoscimento economico previsto.

TURNI

Si richiede un adeguamento del fattore K in modo da rendere esigibile la realizzazione del K 6.

Si richiede la costituzione di un ulteriore scaglione per compensare l'uscita dal turno.

SISTEMA CLASSIFICATORIO

In coerenza con quanto iniziato e sperimentato nella passata tornata contrattuale, va perseguita una sostanziale semplificazione delle declaratorie all'interno dell'attuale impianto classificatorio con il duplice fine di rendere raggiungibile il massimo del punteggio previsto per l'attribuzione del CREA, nonché rendere più fluido il meccanismo di assegnazione degli stessi CREA.

Il libretto formativo deve essere strumento certificativo per la valutazione ed eventuale assegnazione dei livelli di inquadramento e del CREA.

QUADRI

Si richiede un sostanziale incremento dell'indennità di funzione.

TRASFERTE E CONTRATTO ESTERO

Si richiede la riduzione delle attuali 12 ore a 10 ore, oltre le quali si ha diritto all'indennità di trasferta.

Si richiede l'abolizione della dizione "personale commerciale e tecnico esterno" con "personale esterno".

La computazione di eventuali ore di straordinario, vista la particolare condizione di tali lavoratori, potrà essere oggetto di uno specifico accordo aziendale di durata annuale; diversamente si applica la norma generale.

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

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.

DIRITTI

Si richiedono permessi retribuiti per la malattia certificata dei figli fino al 3° anno di età.

DIRITTI SINDACALI

Si rivendica l'aumento delle agibilità sindacali.

TUTELA DEL BILANCIO FAMILIARE

La crisi finanziaria cumulatasi alla crisi industriale comporta per i lavoratori dipendenti un doppio motivo di sofferenza, accanto a quello del reddito e della stabilità del posto di lavoro: un bilancio economico familiare deficitario e un aggravarsi del volume dei debiti contratti per investimenti (abitazione, trasporti, istruzione, beni di consumo durevoli).

La UILCEM ha quindi rilevato l'esistenza di un fenomeno diffuso di sovraindebitamento familiare, espressione che indica una condizione di squilibrio tra entrate correnti e spese correnti della famiglia tale che non può essere recuperato con i metodi tradizionali (contrazione delle spese per consumi, alienazione di parti del patrimonio familiare, ristrutturazione dei mutui verso il lungo termine).

Tale problema aveva avuto una enunciazione – tuttavia puramente retorica e senza misure concrete – agli inizi dell'attuale Legislatura, per le famiglie indebitate a lunga scadenza (ma nulla di concreto è stato fatto).

La UILCEM si propone di rilanciare il tema raccogliendo le attese dei lavoratori del comparto che hanno rappresentato al sindacato tutto il loro disagio e chiede di istituire un fondo di garanzia e un fondo per contributi a tantum finalizzati al ripianamento dei debiti familiari e all'accesso ad altre provvidenze oggi poco utilizzate (a esempio il fondo di prevenzione dell'usura ex art. 15 della legge 108 del 1996).

La UILCEM intende avviare un tavolo di negoziazione con le parti datoriali, finalizzato alla implementazione di misure e strumenti tecnici che in altre esperienze (ad esempio le 26 Fondazioni antiusura operanti in Italia) si sono rivelate efficaci.

PARI OPPORTUNITA'

Alla luce della situazione economica è necessario tener conto dell'alto tasso di disoccupazione femminile, nonostante se ne registri l'aumento nei lavori precari e atipici. In questo quadro le ristrutturazioni che andranno ad incidere sulla realtà lavorativa saranno caratterizzate anche da una particolare ripercussione sulla forza lavoro

femminile e gli esuberanti più consistenti si evidenzieranno prevalentemente tra le lavoratrici che per le precarie condizioni dei tempi e orari di lavoro saranno costrette ad uscire dall'ambito lavorativo.

Occorrerà perciò nella negoziazione delle ristrutturazioni proporre obiettivi e adottare strumenti capaci di mantenere i diritti economici e normativi ai lavoratori e alle lavoratrici nonché assicurare un equilibrio complessivo che distribuisca anche tra i generi gli oneri delle ristrutturazioni.

Appare evidente come la stipula di accordi assuma un ruolo strategico per le lavoratrici.

Dovranno assumere particolare rilevanza tra le materie oggetto della contrattazione quelle che attivino il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, in special modo di rientro dalla maternità, le politiche dei servizi alla persona, le politiche di attuazione dei tempi e orari come poi previsti ma non adempiuti dalle leggi 125 L.53 e T.U. 151.

Occorre concordare procedure che garantiscano l'attuazione e la verifica degli accordi prevedendo tra l'altro sessioni dedicate alle pari opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito che tra l'altro verifichi in ottica di genere le assunzioni, che definisca che i criteri di produttività tengano conto del lavoro femminile, che valuti la flessibilità condivisa dell'orario di lavoro padre/madre e che quindi permetta alle donne di conciliare i tempi di lavoro, di vita e di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità di accesso ai posti apicali di responsabilità.

In particolare per quanto riguarda la parte delle relazioni industriali al punto b) Osservatorio chiedere di inserire un'altra commissione paritetica in merito alle pari opportunità o in sub ordine inserire la voce pari opportunità in quella sulle politiche del lavoro.

In particolare rispetto al punto E. pari opportunità (pag. 41 del contratto) va inserito:

- nella premessa va aggiunto un aggiornamento della legislazione sia italiana che europea. (Si va verso il recepimento di alcune delle normative) ed in particolare :
- Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini.
- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo in merito di non discriminazione e pari opportunità del 2 luglio 2008;
- Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 che ha inserito come "VALORE" la parità tra donne e uomini.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità

- nel secondo capoverso quando si parla dell'istituzione della Commissione paritetica Nazionale va inserito l'avvio della commissione stessa di fatto mai decollata e prevedendo a breve la nomina dei membri
- per quanto riguarda il punto F. tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro va inserito il riferimento sulla legge di nuova applicazione sullo stalking e sulle molestie sessuali

INDENNITA'

Si richiede la rivalutazione economica delle seguenti indennità:

- Indennità trasferta
- Indennità turni

TUTELA LEGALE

L'azienda provvederà alla preventiva copertura della tutela legale, comprese le spese per eventuali consulenze di parte, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo.

SALARIO

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l'IPCA come previsto dagli Accordi del 22 Gennaio e del 15 Aprile 2009.

La individuazione della base retributiva su cui applicare i parametri per la definizione dell'incremento economico salariale dovrà tenere conto di tutti gli elementi economici presenti in cifra fissa, definiti dalla contrattazione scaduta e dall'ammodernamento degli stessi in corso di rinnovo del CCNL.

L'aumento salariale dovrà tenere conto delle specificità settoriali.