

**RINNOVO CCNL ENERGIA E PETROLIO
E
COSTRUZIONE CCNL INDUSTRIA ENERGETICA
2013-2015**



22 gennaio 2013



In data 22 gennaio 2013, tra CONFINDUSTRIA ENERGIA e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, si è convenuta la presente ipotesi di rinnovo del CCNL Energia e Petrolio 23 marzo 2010 e la costruzione del CCNL Industria Energetica, che decorre dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015.

Le organizzazioni sindacali scioglieranno la riserva entro il 26 febbraio 2013.

A. P. R.

CONFINDUSTRIA ENERGIA

*La Filctem CGIL prende atto del
tutto del contratto Energia/Petrolio
2013/2015 e decide, a fronte
dei esiti del confronto, di
vincedo la sottoscrizione dell'aperta
all'ente della consultazione delle
lavorative e di lavoratori interessati.*

bravato

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILCEM UIL

Premessa

Le Parti confermano la volontà già espressa nel rinnovo del CCNL 23 marzo 2010 di costruire, con tutti i soggetti imprenditoriali e sindacali e nel rispetto delle singole autonomie, tempi e specificità, un nuovo contratto per l'Industria Energetica che risponda ai processi d'internazionalizzazione dei mercati, di progressiva integrazione dei business, di riassetto societario. Tale contratto si estende anche ai servizi idrici come naturale prosecuzione della storica aggregazione contrattuale dei settori gas-acqua.

La costruzione del nuovo contratto dell'industria energetica rappresenta pertanto una scelta strategica di ampio respiro che si fonda sul valore dell'inclusione che garantisce la tenuta nel tempo del sistema e la progressiva omogeneità dei trattamenti, riducendo il numero dei CCNL e semplificando il processo negoziale.

Consapevoli della complessità del processo di costruzione del nuovo contratto e soprattutto dei tempi richiesti per la sua elaborazione e per la molteplicità dei soggetti coinvolti, le Parti intendono procedere parallelamente al rinnovo del CCNL Energia e Petrolio e alla costruzione progressiva del CCNL Industria Energetica.

Nel corso del 2013 sarà realizzato il CCNL Industria Energetica in tutte le sue articolazioni. Una delle novità riguarderà l'impianto classificatorio che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale, secondo quanto previsto dal "Protocollo 18 luglio 2011 per la realizzazione del modello contrattuale dell'energia".

Il nuovo CCNL Industria Energetica entrerà in vigore l'1 gennaio 2014 articolato, per ora, in due settori "Petrolio" e "Gas" con la redazione della nuova normativa pienamente efficace nel corso del 2013, prima della 2° tranche contrattuale.

La tabella degli aumenti salariali prevista per l'industria gas rappresenta un passo concreto nella costruzione del settore Gas attualmente disciplinato in parte nel CCNL Energia e Petrolio e in parte nel CCNL Gas-Acqua. Tale passo avvia il processo di costruzione del nuovo CCNL Industria Energetica.

1. Miglioramento della produttività del lavoro

1.1 Orario di lavoro

Le Parti confermano l'obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, salvaguardando i diritti dei lavoratori. In questo quadro il CCNL, tenendo conto delle specificità dei settori, ha il compito di definire le condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro.

Per tutte le tematiche e gli aspetti relativi all'orario di lavoro, le Parti convengono di istituire il seguente processo di confronto sindacale che prevede tempi ed interlocuzioni certi.

La proposta di modifica dell'orario di lavoro viene definita dall'azienda che la comunica alla RSU competente. Il confronto dovrà esaurirsi entro 20 giorni dal suo avvio. Decorso tale termine le Parti saranno libere di assumere le iniziative più opportune nel rispetto delle previsioni di legge e delle regolamentazioni delle autorità di controllo.

Tutte le assenze devono prevedere un termine di preavviso per il loro godimento, salvo i casi di emergenza.

Le ferie dovranno essere integralmente fruita nel corso dell'anno di maturazione e comunque non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.



1.2 Lavoro in turno

Le Parti convengono di correlare meglio i compensi del lavoro in turno alle effettive prestazioni. Pertanto, le indennità fisse mensili dell'11%, 8,5%, 4,5% rispettivamente per i turni di tipo a), b), c) saranno sostituite da un equivalente incremento delle maggiorazioni sulle quote orarie.

Per favorire l'introduzione della nuova normativa, le Parti convengono di aumentare di 1,5% i compensi per i turni di tipo A e proporzionalmente per i turni di tipo b) e c).

Per tale operazione sarà costituito un gruppo di lavoro paritetico cui affidare il compito di individuare la migliore redistribuzione della percentuale del 12,5% per il turno a) e proporzionalmente per gli altri tipi di turno e la previsione di una clausola di salvaguardia per il personale turnista attualmente in servizio. Tale clausola consiste nel riconoscere a tale personale un Edr non assorbibile che tiene conto, per la sua determinazione, di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL. La commissione definirà i termini per salvaguardare le lunghe malattie.

La nuova normativa sarà definita entro il 30.09.2013 e avrà applicazione dall'1.01.2014, con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Industria Energetica.

Inoltre, la riforma previdenziale e la sempre più incidente quota di calcolo delle pensioni con il sistema contributivo porta anche a riconsiderare le modalità di uscita dal turno.

Per i dipendenti usciti dal turno, le aziende attueranno percorsi formativi finalizzati alla riconversione professionale.

Per aumentare la produttività e far fronte a esigenze specifiche, a livello aziendale, le Parti potranno concordare incrementi di orario per i turnisti sino a 244 giorni/anno con il riproporzionamento del salario.



1.3 La formazione

Sulla base del patrimonio di positive esperienze acquisito e in previsione di rendere più efficace l'articolazione degli interventi, si conviene che la Commissione nazionale paritetica formazione, composta da sei membri di parte imprenditoriale e sei di parte sindacale, assume il ruolo istituzionale di luogo dove elaborare e proporre strategie e indirizzi per la gestione delle tematiche globali sulla formazione a livello di settore. Tale Commissione intende favorire la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale, la produttività e la competitività delle imprese.

La Commissione avrà anche il compito: i) di promuovere la diffusione della formazione finanziata, anche interaziendale, per piani condivisi su temi quali l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali gestionali e di processo, l'ambiente e sicurezza, la riqualificazione; II) di proporre percorsi formativi relativi ai ruoli professionali presenti nelle diverse aree aziendali, nonché processi formativi trasversali: quali la salute e la sicurezza sul lavoro, la formazione del personale over 50 e le pari opportunità.



2. La partecipazione

Le Parti, consapevoli di aver costruito nel tempo un modello di relazioni industriali avanzato, intendono affinarlo nella chiarezza e trasparenza dei reciproci ruoli.

A tal riguardo, si condividono le seguenti premesse per la diffusione di una cultura della partecipazione nel settore dell'industria energetica:

- ❖ costituzione di una commissione che studi l'evoluzione del modello partecipativo;
- ❖ condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca, dell'inclusione sociale e della riconversione ambientale;
- ❖ cooperazione tra management aziendale e sindacati per il raggiungimento di obiettivi condivisi;
- ❖ valorizzazione della formazione congiunta per la condivisione dello scenario di riferimento e degli strumenti in grado di gestire il cambiamento;
- ❖ istituzione della conferenza annuale congiunta sull'energia;
- ❖ istituzione di un "Forum" che con cadenza annuale valuterà lo sviluppo dei processi di riconversione dei siti produttivi e gli avanzamenti delle riconversioni aziendali. Al forum parteciperanno le parti sociali e le Istituzioni.

Per diffondere questa cultura le Parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di informazione e consultazione previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa.

Le Parti condividono la necessità di proseguire l'esperienza pluriennale di formazione congiunta di settore, ritenendo necessario rilanciarla e potenziarla per costruire il terreno comune per la "squadra di negoziazione", ampliandone i contenuti e i destinatari.

Le prossime iniziative di formazione congiunta avranno come priorità il tema della produttività e il nuovo impianto classificatorio che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale.



3. Conferenza annuale sull'energia

Documenti, studi, rapporti statistici riguardanti il settore energetico sono periodicamente pubblicati da numerosi soggetti istituzionali, manca però una lettura sistematica di questa mole di dati in grado di favorire scelte politiche condivise.

A tal riguardo, le Parti convengono sull'opportunità di organizzare un incontro annuale definito "Conferenza annuale dell'energia" aperta a tutti i soggetti interessati nel quale autorevoli rappresentanti del mondo scientifico ed accademico forniscono il quadro di riferimento del settore energia e dove i vertici delle aziende e delle organizzazioni sindacali potranno scambiare il proprio punto di vista ed approfondire i temi più attuali.

Tale Conferenza fornirà al settore conoscenze comuni garantite da autorevolezza, competenza e trasparenza, al fine di fornire al settore un indirizzo strategico chiaro che funga da riferimento per le Associazioni imprenditoriali e per le Organizzazioni Sindacali, anche nei rapporti con le Istituzioni.



4. Legislazione in materia di mercato del lavoro

Le Parti intendono procedere alla scrittura del nuovo CCNL Industria Energetica nel corso del 2013. Il nuovo testo terrà conto delle novità emerse dal 2010 nella legislazione del lavoro ed in particolare nel mercato del lavoro.

Art. 7 – Apprendistato professionalizzante

La durata massima del contratto è pari a tre anni per tutte le categorie.

Si conferma la vigente percentuale del mantenimento in servizio dei lavoratori dell'85%.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page. It is a stylized signature, possibly consisting of initials.

5. Progetto generazionale

Il prolungamento dell'età pensionabile impatta fortemente su tutta la vita lavorativa con conseguenze ad oggi non ancora completamente esplorate. Gli effetti sono ovviamente più incisivi per i lavori disagiati. Occorre ripensare l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento delle mansioni più disagiate per adottare modelli di gestione che sappiano garantire lo svolgimento delle attività anche in età matura, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nel breve, le possibilità appaiono limitate al ponte generazionale con l'opzione per un lavoratore anziano di rendersi disponibile a trasformare il proprio rapporto di lavoro in part time, per favorire l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato. Tale operazione deve essere supportata dai soggetti pubblici che dovranno farsi carico dei contributi previdenziali aggiuntivi in favore del lavoratore anziano, in modo da garantirgli lo stesso livello di copertura pensionistica del tempo pieno.

Data la complessità del tema, si ritiene necessario il coinvolgimento di ricercatori ed esperti qualificati nella materia per avviare un progetto sulla "varietà di età", che individui soluzioni utili e praticabili per il settore. Successivamente alla fase preliminare di studio si prevede di organizzare un convegno per illustrare le soluzioni individuate e raccogliere il necessario consenso.



6. Cabina di monitoraggio sul downstream petrolifero

Continua la crisi endemica del downstream petrolifero, solo in parte dovuta alla congiuntura economica negativa. A dettare le prospettive dell'industria è soprattutto la dinamica strutturale di un mercato ormai maturo nel quale i consumi sono destinati a calare nel lungo termine, pressati dall'aumento dei costi, dalla concorrenza internazionale e dalla competizione con altri prodotti concorrenti.

Le Parti sono consapevoli del valore sociale di tale settore perché la produzione e la distribuzione di energia alle attività produttive e ai cittadini determina occupazione diretta ed indiretta, investimenti tecnologici, formazione delle competenze e sviluppo professionale. In tale contesto, si condivide che, come già avviene in altri Paesi industrializzati ad economia avanzata, anche l'Italia deve dedicare l'attenzione, le risorse e gli investimenti necessari per mantenere competitivo il downstream petrolifero. Allo stato attuale sono possibili interventi legislativi nazionali sulla crisi del settore. Altrettanto importanti appaiono gli interventi dell'Unione Europea per contenere la concorrenza sleale dei concorrenti extra europei sostenuta dagli aiuti di Stato e da normative ambientali più permissive.

La contrattazione collettiva di settore, con il presente accordo, offre il suo contributo a sostegno delle aziende petrolifere. In considerazione del peso che tale settore riveste, le Parti condividono la necessità di istituire una cabina di monitoraggio, in cui socializzare le conoscenze e monitorare l'andamento del mercato e dove elaborare iniziative congiunte verso le Istituzioni.

Alla sua costituzione prevista per il prossimo mese di febbraio, la cabina di monitoraggio determinerà le proprie modalità operative.



7. SALUTE – SICUREZZA – AMBIENTE

Sui temi della salute, sicurezza e ambiente, le Parti intendono proseguire la collaborazione strutturata trilaterale (INAIL; Confindustria Energia; Filctem CGIL, Femca CISL, Uilcem UIL) finalizzata a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza.

Tale collaborazione ha introdotto nel settore un piano di interventi sulla prevenzione basato sui principi del miglioramento continuo che si estende alla sicurezza dei lavoratori degli appalti e dei servizi.

Dall'esperienza trilaterale nasce il progetto formativo sperimentale che ha interessato contemporaneamente le figure dei RLSA e RSPP. Si conviene che tale esperienza formativa sperimentale divenga strutturale.

La Commissione Nazionale Bilaterale HSE ha aggiornato le linee guida Appalti introducendo un metodo per la qualificazione e valutazione delle prestazioni delle società appaltatrici, la rivalutazione delle imprese, la sospensione e l'eventuale loro esclusione nei casi di ripetuti accadimenti gravi (vedi Linee Guida 19.9.2011).

La sicurezza per tutti i lavoratori rappresenta una priorità assoluta per il settore. A tal fine, le Parti convengono di sviluppare, in contemporanea e su più piani, il progetto nazionale "La sicurezza sempre per tutti nel sistema della raffinazione". Mentre la Commissione HSE prosegue nella elaborazione delle linee guida per il progetto nazionale, valide anche per il sistema degli appalti, valorizzando le migliori pratiche delle aziende appaltatrici che con continuità hanno garantito, nell'esecuzione dei lavori, la sicurezza dei lavoratori. Si avvierà, con analoghe finalità, il progetto regionale pilota in Sicilia dove sono ubicati quattro importanti stabilimenti che rappresentano il 40% della raffinazione italiana.



8. Aumenti salariali per il triennio 2013 -2015 alla categoria 4 CREA 3

CCNL Energia e Petrolio	
1 gennaio 2013	42,00 euro
1 gennaio 2014	55,00 euro*
1 gennaio 2015	52,00 euro
1 ottobre 2015	18,00 euro
Totale	167,00 euro

Settore industria Gas	
1 gennaio 2013	40,00 euro
1 gennaio 2014	57,00 euro*
1 gennaio 2015	42,00 euro
1 ottobre 2015	18,00 euro
Totale	157,00 euro

Settore Downstream	
1 gennaio 2013	27,00 euro
1 gennaio 2014	56,00 euro*
1 gennaio 2015	66,00 euro
1 ottobre 2015	18,00 euro
Totale	167,00 euro

*di cui 20 euro destinati al nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale.

La differenziazione salariale per il downstream non è strutturale, ma contingente. Il perimetro del downstream sarà definito antecedentemente all'erogazione della prima tranche.

La costruzione del sistema salariale del nuovo CCNL Industria Energetica dovrà realizzarsi con un'invarianza dei costi, tenendo conto anche del trattamento retributivo aggiuntivo di 1,5 scatti anticipati, mediante il riproporzionamento dei minimi.

Per il settore gas, l'edr di 10 euro decorrerà dal 1 ottobre 2015 per i lavoratori in servizio alla data del 23.03.2010.

INCREMENTO DEI MINIMI AL 1.01.2013

CAT.	ENERGIA E PETROLIO	SETTORE DOWNSTREAM	SETTORE INDUSTRIA GAS
1	57,93	37,24	55,17
2	52,48	33,74	49,98
3	47,53	30,55	45,26
4	42,00	27,00	40,00
5	36,83	23,68	35,08
6	32,04	20,60	30,51

9. Previdenza complementare

Con decorrenza 1 ottobre 2015, l' aliquota contributiva a carico azienda viene elevata dello 0,25%.

Le Parti concordano sull'opportunità di consentire ai dipendenti l'iscrizione a Fondenergia a partire dalla data di assunzione. Ciò al fine di agevolare il loro immediato accesso alla previdenza complementare.

Ai lavoratori neoassunti dovrà essere consegnata l'apposita modulistica che dovrà essere riconsegnata con l'accettazione o non dell'iscrizione.

10. Abolizione degli scatti di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio 2016, successivamente al riproporzionamento dei minimi di cui al punto 8, cessa di avere applicazione l'istituto degli aumenti periodici di anzianità ex art. 36 CCNL Energia e Petrolio 23 marzo 2010. Gli importi maturati alla data suddetta restano acquisiti dai singoli lavoratori a titolo di "Ex scatti non assorbibili".

