



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 12 - Numero 203 – 6 novembre 2015 – A cura dei delegati Dispinseri G. tel.65556; Fossati S. tel.61084 (Rlsa); Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (Rlsa); Loriga G. tel.65553 (Mensa); Maragliulo C. tel.61552 (Rlsa); Pagliari F. tel.63568; Pazzuconi G. tel. 42754; Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Rinnovo contrattuale 2016/2018: a che punto siamo?

Ci eravamo lasciati, dopo le assemblee di base e la votazione degli emendamenti, con la prospettiva di procedere verso una piattaforma unitaria ed un rinnovo del triennio contrattuale. Da allora è passato del tempo e riteniamo opportuno informarvi su quanto accaduto:

1. In data 25 settembre 2015 quindi si sono incontrati Roma tutti in delegati del contratto Energia e Petrolio per definire la piattaforma finale per il rinnovo del contratto Energia e Petrolio, discutendo gli emendamenti provenienti dalle assemblee di tutta Italia.
2. **Una parte degli emendamenti votati dalle nostre assemblee sono stati accolti dalla Commissione** incaricata della redazione del testo definitivo, **ma molte materie di peso sono state respinte al mittente**. In seguito al testo vi segnaliamo la sorte di quanto approvato nelle nostre assemblee.
3. Sono stati spiegati i criteri con i quali la Commissione ha effettuato la scelta; si è deciso di escludere le materie che aggiungevano ulteriori maggiori costi contrattuali per le imprese rispetto alla piattaforma originaria e di mantenere l'unità sindacale evitando di proporre argomenti sui quali non vi era omogeneità di vedute tra le tre sigle sindacali.
4. **Sugli emendamenti respinti non è stato possibile andare a votazione in assemblea plenaria** perché si è delegata ogni decisione a questa Commissione.

I delegati CGIL Upstream si sono espressi contrari in quanto hanno ritenuto che il metodo utilizzato fosse non democratico e la piattaforma che esce nel suo complesso sia debole e poco coraggiosa.

Il testo è stato comunque approvato a larga maggioranza dai presenti ed è stato presentato a Confindustria Energia.

Ad oggi le discussioni non si sono ancora aperte perché pesa l'impatto delle discussioni in atto tra Sindacati e Confindustria sulla natura del Contratto Nazionale. Sulla materia poi anche il Governo cerca di imprimere un'accelerata in senso di semplificazione ed abbattimento dei vincoli, ovviamente tutto a favore delle imprese.

Sull'onda di questa situazione, Confindustria aveva in un primo momento dichiarato di voler abbandonare l'istituto del Contratto Nazionale, preferendo accordi aziendali ed un unico minimo salariale di legge, come proposto dal governo.

Per intenderci, si consideri che oggi la paga oraria minima prevista per la nostra area contrattuale sarebbe di 8,81€ all'ora lorde; è facile capire che tipo di impatto devastante potrebbe avere questo tipo di manovra.

Inoltre la **recente intesa sul CCNL dei Chimici**, spesso appripista per i rinnovi contrattuali di altri comparti, pare segnare un cambio di direzione, anche se non possiamo certo di dire che sia di buon auspicio. Si prevede infatti:

1. **Rinuncia dell'ultimo aumento previsto dal CCNL in scadenza**, che viene trasformato in una tantum (EDR) pagato fino al 31/12/2016 e poi viene definitivamente cancellato;
2. Aumento dei minimi per complessivi 90€ al triennio, erogati in tre tranches solo a partire dal 2017; ciò equivale ad introdurre una moratoria contrattuale di un anno.
3. Annullamento del pagamento della Pasqua dal 2017 e contemporaneo aumento dell'aliquota contributiva Fonchim a carico impresa dell'0,25% e aumento dell'indennità di turno notturno di 2 euro; di fatto un incremento del welfare pagato con i soldi dei lavoratori;
4. **Inserimento di procedure di raffreddamento in caso di sciopero**, prevedendo tempi lunghi e modalità complesse per indire agitazioni;
5. Formazione dei delegati RSU effettuata direttamente dalle aziende;
6. Elevazione ed inasprimento delle sanzioni disciplinari;
7. **Verifica ogni anno a consuntivo dell'inflazione con possibile adeguamento verso il basso delle tranche**, ovvero di fatto gli aumenti previsti sono ipotetici. La cifra erogata infatti verrà verificata ed adeguata all'inflazione; se quest'ultima sarà inferiore a quanto stabilito sul contratto, si scalerà quanto già erogato dalle tranche future. Ovviamente nulla è previsto se l'inflazione sale e supera quanto stabilito nell'accordo.
8. Aggiornamento entro la stesura del nuovo CCNL, di tutta una serie di materie ed anche la normativa disciplinare e sanzionatoria, **ovviamente per adeguarle a quanto previsto dal Jobs Act**.

Inutile dire che tale ipotesi di rinnovo ha poco a che vedere con l'originale piattaforma e gli emendamenti a suo tempo approvati nelle assemblee dei lavoratori chimici. **Ora i lavoratori del comparto chimico stanno esprimendosi nelle assemblee per decidere se approvare questa ipotesi o rimandarla al mittente. Scelta ardua ...**

Alla luce del fatto che il contratto dei chimici ha sempre anticipato le condizioni utilizzate anche sugli altri rinnovi, non c'è molto da stare allegri; questa ipotesi di rinnovo non parla alla condizione delle persone che vogliamo rappresentare.

Il vero paradosso è che se i lavoratori negli ultimi anni non avessero rinnovato i contratti non avrebbero perso nulla, anzi dal punto di vista delle condizioni normative starebbero sicuramente meglio. Basti pensare alla perdita degli scatti, per non parlare dei diritti e tutele. Le condizioni generali dei lavoratori sono peggiorate e i contratti non hanno saputo arginare la situazione, anzi hanno spesso accettato ed istituzionalizzato le negatività introdotte dalla legge e volute dalle aziende in questi anni. **A questo punto ci chiediamo a chi conviene rinnovare i contratti di categoria in questo modo?**

Siamo davanti ad un progetto non certo indirizzato ad sostenere la crescita o il benessere dei lavoratori, quanto a tutelare gli interessi del padronato, favorendo ulteriormente le imprese riducendo salari e diritti.

Prepariamoci a tempi duri ... è giunto il momento che i lavoratori ENI prendano coscienza che non si può più delegare ad altri; è necessaria una loro diretta partecipazione per poter modificare la direzione ad un percorso ormai intrapreso ed iniziare a "lottare" per la conservazione dei propri diritti e del proprio salario.

Nel dettaglio segnaliamo la sorte degli emendamenti votati dalle Assemblee Upstream:

Capitolo DIRITTI DI PARTECIPAZIONE:

Al fine di rafforzare la democrazia partecipativa e applicare compiutamente lo spirito della Legge 30/1999, si sancisce che l'ipotesi definitiva di accordo per il Rinnovo del CCNL debba essere approvato con voto vincolante e certificato dalla maggioranza dei lavoratori. La consultazione avverrà attraverso apposite assemblee generali da indirsi in tutti i luoghi di lavoro. **ACCOLTO COME**

RACCOMANDAZIONE E VINCOLO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Capitolo TUTELA DELL'OCCUPAZIONE:

Nell'ottica di ottemperare ai dettami di legge in materia, verrà effettuata in tutte le realtà aziendale una verifica dei numeri degli avviamenti obbligatori presenti nelle aziende, integrando eventuali carenze che vengano riscontrate dalle liste provinciali delle "categorie protette". **ACCOLTO**

Capitolo ORARIO/FERIE:

In materia di ferie e riposi il nostro contratto non è in linea con gli standard europei che prevedono una quantità di giornate tra i 25 e i 30 gg. Pertanto chiediamo di attuare i seguenti interventi:

1. abolizione del vincolo di 10 anni per la maturazione della quinta settimana di ferie; **RESPINTO**
2. introduzione di una sesta settimana di ferie da maturarsi per anzianità aziendali superiori ai 20 anni; **RESPINTO**
3. abolizione del vincolo di fruizione delle ferie arretrate, adeguandolo a quanto previsto dalle leggi in vigore; **RESPINTO**
4. consolidamento in conto ferie della giornata di riposo aggiuntiva prevista dal CCNL 2002 e la sua estensione a tutti i lavoratori; **RESPINTO**
5. utilizzo preferibilmente individuale di eventuali ROL definiti a livello aziendale. **NON PERTINENTE; DA CONSIDERARE A LIVELLO AZIENDALE**

Capitolo INQUADRAMENTO PROFESSIONALE:

Qualora tale scadenza annuale non venga rispettata per assenza di consegna di scheda CREA si assegnerà automaticamente il lavoratore non valutato al CREA superiore. **RESPINTO**

In considerazione dell'evoluzione legislativa in materia di demansionamento nonché delle modifiche organizzative e produttive, si ritiene che l'attuale sistema classificatorio debba essere superato. Si chiede per pertanto di affidare lo studio di un nuovo sistema ad una Commissione Paritetica che veda da parte sindacale la partecipazione di almeno il 50% di delegati RSU. **ACCOLTO MA RISCritto**

Capitolo DIRITTI:

Relativamente ai licenziamenti individuali si definisce quanto segue:

1. confermare secondo le disposizioni in essere al 31.12.2014 tutti gli apprendisti che a quella data erano già in forze ed in attesa di conferma; **NON PERTINENTE; DA CONSIDERARE A LIVELLO AZIENDALE**
2. normare le categorie di ingresso previste per assunzioni a tempo indeterminato. **NON PERTINENTE; DA CONSIDERARE A LIVELLO AZIENDALE**

Inoltre si deve considerare che in un settore internazionalizzato e competitivo come quello dell'industria petrolifera, abbassare le tutele corrisponde a privarsi di un vantaggio competitivo in quanto favorisce una concorrenza basata sul solo salario vede che le aziende italiane fortemente in difficoltà rispetto ai concorrenti esteri. Si propone pertanto di valutare per i giovani una assunzione alle condizioni previste al 31.12.2014. **RESPINTO**

Estensione dei congedi parentali agli affini come previsto nel Pubblico Impiego e alle coppie di fatto come in discussione presso il Parlamento. **ACCOLTO**

Revisione dei permessi previsti come Diritto allo Studio (150 ore/200 ore per ex CCNL Energia ENI) in modo da contemplare tra le causali lo svolgimento di esami di stato, seconde lauree e master post laurea e prevedere la concessione automatica sotto una determinata percentuale di fruizione. **ACCOLTO MA RISCritto**

Modifica del capitolo assenza per malattia prevedendo che i lavoratori affetti da patologie gravi e comprovate mantengano il posto di lavoro anche a superamento del periodo. In questi casi aziende e RSU si incontreranno per accordarsi sulla salvaguardia dei livelli retributivi **ACCOLTO MA RISCritto**

Capitolo WELFARE

Si propone di stipulare un accordo tra le parti istitutrici che permetta di conferire al fondo pensione integrativo le quote di TFR residuo ancora presso l'azienda, ovviamente a fronte di specifica richiesta dell'interessato. **ACCOLTO**

Si chiede la cancellazione della proposta di fusione dei Fondi integrativi senza che sia stato sviluppato un serio dibattito su tecnicismi e modalità di riorganizzazione; sarebbe auspicabile partire dalla integrazione ed omogeneizzazione delle aree contrattuali prima di discutere di analoghi procedimenti sui fondi chiusi di riferimento. **CAPITOLO RISCritto NEL SENSO PROPOSTO**

Si auspica una revisione profonda degli istituti di integrazione sanitaria (es. FASIE), prevedendo percorsi democratici di elezione dei vertici e revisione delle convenzioni. **ACCOLTO COME RACCOMANDAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Nuovo Capitolo VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA LAVORATIVA

Alla luce della riforma pensionistica Fornero/Monti, che ha allungato notevolmente i tempi di permanenza al lavoro, si chiede di introdurre specifiche politiche che portino alla valorizzazione dell'esperienza e dell'apporto professionale dei lavoratori con maggiore anzianità aziendale.

In tal senso si chiedono i seguenti interventi:

1. predisporre adeguati progetti formativi e di valorizzazione di carriera che permettano un corretto e migliore inserimento nell'organizzazione aziendale; **ACCOLTO**
2. introdurre la prestazione ad obiettivi per tutti coloro che hanno una anzianità superiore a vent'anni, indipendentemente dalla categoria di appartenenza. A fronte di ciò si sancisce che per questi lavoratori sarà applicata una politica di rilevazione giornaliera delle presenze ai soli fini della sicurezza come previsto per i lavoratori con qualifica di Quadro. **NON PERTINENTE; DA CONSIDERARE A LIVELLO AZIENDALE**
3. ripristinare gli scatti di anzianità. **RESPINTO**

Nuovo Capitolo TRASFERTE e CONTRATTI ESTERI

L'attività delle aziende del settore prevede un crescente impiego di lavoratori fuori sede, anche in paesi disagiati o pericolosi e per periodi di tempo prolungati. Le modalità di questi impieghi, finora lasciati alla contrattazione individuale, devono trovare nel CCNL una cornice normativa che permetta una certezza minima di diritto a coloro che prestano la propria opera in queste particolari situazioni. Si chiede di:

prevedere il pagamento dell'indennità di trasferta anche in caso di rimborso forfetario della trasferta;

discutere con le RSU l'ammontare delle indennità trasferte estero;

inserire nel nuovo CCNL un articolo "CONTRATTI ESTERI" che normi le modalità di impiego, alloggio, ferie e permessi, assistenza sanitaria e sindacale, calcolo delle retribuzioni estere, pubblicizzazione delle posizioni disponibili, riconoscimento delle mansioni svolte all'estero al rientro in Italia, trattamenti fiscali e contributivi, sulla falsariga dell'articolo 70 (LAVORO ALL'ESTERO) previsto nel Contratto Energia ENI del 29.11.1994;

inserire nel nuovo CCNL un articolo "CALCOLO TFR PER LAVORATORI ESTERI" che consideri computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto l'intera retribuzione estera e la maturazione del TFR a tutti i lavoratori italiani impiegati da consociate estere delle aziende italiane dell'area contrattuale Energia e Petrolio. **CAPITOLO RISCritto E PARZIALMENTE ACCOLTO. QUADRO NORMATIVO GENERALE IN CCNL E DETTAGLI A LIVELLO AZIENDALE**