



Visitate il nuovo sito: www.infocgil.it

Anno 16 – Numero 226 – 7 ottobre 2019 - A cura delegati CGIL UpStream San Donato M.se - Giovanni Benvegna, Delfina Bersano, Vincenzo Calemma, Fabio Folcini, Stefano Fossati, Michele Impala, Gianluca Loriga, Chiara Maragliulo, Patrizia Orrù, Marco Salvadeo e Raffaele Scazzariello.

Rinnovo Contratto Nazionale – il nostro parere

In data 19 settembre 2019 Segreterie Nazionali di CGIL, CISL e Uil di categoria e Confindustria Energia hanno siglato una intesa di rinnovo del vigente CCNL Energia e Petrolio.

L'accordo è sottoposto a riserva in quanto sarà presentato ai lavoratori in apposite assemblee in cui i presenti saranno chiamati ad esprimersi con voto vincolante. Vi attendiamo numerosi.

Invitiamo tutti coloro che non hanno ricevuto l'intesa a scaricarla dal sito www.infocgil.it.

In preparazione del dibattito assembleare, ci pare inoltre doveroso esporre il nostro punto di vista sull'intesa.

Trattative: metodo e azioni di lotta.

A gennaio 2018 abbiamo avviato una trattativa, presentando a Confindustria Energia la piattaforma discussa nelle assemblee e definendo una Commissione Trattante. Purtroppo la discussione è proseguita per mesi in maniera poco trasparente, con riunioni ristrette e senza mai convocare la Commissione Trattante, organo di discussione e decisione. La prima riunione plenaria si è tenuta a giugno inoltrato ed, a sorpresa, abbiamo appreso della rottura dei rapporti sindacali.

Abbiamo quindi effettuato una prima azione di lotta in data 4 luglio.

Dopo lo sciopero generale purtroppo, il metodo non è cambiato; una nuova serie di ulteriori riunioni ristrette tra aziende e Segreterie Nazionali fino al 19 settembre, quando è stato sottoposto ai delegati della Commissione un testo di oltre 61 pagine, mai visionato prima, pretendendo un giudizio di merito entro un paio di ore. Abbiamo chiesto, purtroppo senza esito, di sospendere la riunione e rivedersi la settimana successiva, dando il tempo alle RSU di valutare con calma l'ipotesi di accordo, proponendo modifiche e aggiustamenti.

Questo modo di procedere ha comportato un risultato finale certamente non brillante rispetto alla piattaforma rivendicativa, agli emendamenti e alle richieste specifiche fatte dai membri della delegazione trattante.

Dobbiamo dedurre che il parere delle delegazioni aziendali non interessa, anzi sia visto quasi come un fastidio. In questo modo si fa scientemente a meno del contributo dei delegati, con il rischio di sviste ed errori che certo Confindustria non commette, dal momento che il testo lo sta preparando da mesi e con esperti che operano a tempo pieno.

Quanto alle azioni di lotta, abbiamo fatto presente che in una sede amministrativa serve provocare danni di immagine e quindi 8 ore di sciopero consecutive non sono efficaci. E' molto più utile predisporre:

- Blocco della disponibilità: invitare tutti i lavoratori ad evitare di rispondere alle mail e lavorare da casa durante week-end, ferie, festivi e fuori dall'orario di lavoro, non partire sabato, domenica e di notte per le trasferte e non fermarsi oltre l'orario, spesso gratis, per chiudere il lavoro.
- Danno di immagine: segnali quali le bandiere agli ingressi sono necessari e di impatto, forse più dello sciopero stesso.
- Presidi brevi e numerosi: abbiamo chiesto di poter organizzare più iniziative di poche ore, con presidio forte e visibilità sul territorio. E' chiaro che, in siti con forte pendolarismo, dichiarando 8 ore chi sciopera resta a casa e non partecipa al presidio. Non siamo stati ascoltati ed i risultati sono stati purtroppo evidenti.

Il metodo quindi ha influenzato pesantemente il merito e il contenuto dell'accordo.

Salario

Per quanto riguarda il salario, abbiamo ottenuto un aumento mensile sui minimi della categoria 4 di 90€ in tre tranches, di cui 6€ riferiti alla scorsa vigenza e come consolidamento della quota di redditività di settore.

A questi si aggiungono altre 2 tranches per complessivi 25€ di EDR, voce che non fa parte della RAL, che si aggiunge in. Complessivamente sono 115€, diluite in ben 5 tranches (vedi tabella) a cui si aggiungono aumenti in Fondenergia che però per UpStream vanno ad assorbire le quote di ECP destinate al fondo pensione.

Si consideri poi che anche la semplicità è un valore aggiunto. Abbiamo ottenuto un aumento non particolarmente significativo, frammentato in due voci e cinque tranches, alcune quasi irrilevanti. Inoltre si introducono meccanismi troppo farraginosi, possibili fonti di errori interpretativi e futuri contenziosi. Infine non è chiaro se l'EDR sarà consolidata per i futuri assunti o se invece sarà l'ennesima voce ad personam congelata e di cui le future generazioni non potranno godere.

Manca poi qualsiasi indennità di vacanza contrattuale. Ci saremmo aspettati che, essendo nel 2019 previsto un aumento complessivo di 25€ da ottobre e 15€ da gennaio di EDR, vi potesse essere una cifra di compensazione per i mesi trascorsi senza aumento. La perdita per la categoria 4 nel solo 2019 è di 420€ (40€ * 9 mesi e ulteriori 15€ per gli altri 4). Un regalo alle aziende che per la sola Eni UpStream vale circa 850mila euro!! Se il calcolo lo si estende all'intera vigenza triennale, i ritardi nei pagamenti delle 5 tranches comportano un risparmio medio alle aziende di 2600€ per lavoratore nel periodo di validità contrattuale !!

A fronte della perdita del potere di acquisto dei salari verificatasi nel corso dell'ultimo decennio le nostre assemblee avevano votato un aumento di 220€. A maggioranza la piattaforma contrattuale aveva invece

previsto 150€. Siamo riusciti ad andare addirittura sotto e di parecchio, senza compensazioni ed introducendo problemi potenziali e frammentazioni; nel complesso una valutazione quindi insufficiente.

Purtroppo la nostra realtà si presenta in linea con quanto segnalano i report redatti dall'ISTAT e CENSIS, che mostrano un problema di tenuta salariale che impatta profondamente sull'Italia. Questo tipo di considerazioni dovrebbero far riflettere il Sindacato su come sono impostate le richieste e sull'utilizzo di meccanismi di calcolo obsoleti. Con simili incrementi, che sfiorano l'irrelevanza anche in settori molto ricchi, si lasciano alle aziende notevoli moli di denaro da elargire in assegni e prebende ad personam, specie a dirigenti ed azionisti... Invitiamo i lavoratori a informarsi su quanto Eni ha distribuito in dividendi anche quando il petrolio era a 30\$ al barile. Si pone un problema di carattere generale ossia il valore da attribuire al lavoro reale che fa sì che l'azienda produca e sia efficiente e quanto valutare la rendita da capitale.

Categoria	Importo mensile aggiuntivo sui minimi CCNL Energia e Petrolio					Parametro di riferimento per categoria	Tot. Aum. Minimi	Tot. Edr
	01-ott-19	01-gen-20	01-ott-20	01-gen-21	01-lug-21			
1	34,49	20,70	48,29	13,80	41,39	100,05	124,17	34,49
2	31,24	18,74	43,73	12,50	37,49	93,79	112,46	31,24
3	28,29	16,97	39,61	11,32	33,95	148,33	101,84	28,29
4	25,00	15,00	35,00	10,00	30,00	131,08	90,00	25,00
5	21,92	13,15	30,69	8,77	26,31	114,95	78,93	21,92
6	19,07	11,44	26,70	7,63	22,89	100	68,66	19,07

Importi dei minimi definiti sulla base di un'inflazione prevista del 3,03%.

In funzione della verifica di giugno 2021 e in relazione agli scostamenti dell'inflazione reale rispetto a quella programmata, gli importi della terza *tranche* di aumenti sui minimi potranno essere in quota parte erogati come Edr (inflazione inferiore rispetto a quella prevista) o, viceversa, gli importi Edr potranno essere "consolidati" sui minimi in caso di inflazione reale a consuntivo superiore a quella prevista. Scostamenti fino allo 0,5% dell'inflazione non saranno influenti. In ogni caso a fine vigenza (nel 2022) è prevista una verifica complessiva degli importi.

Normativa

La piattaforma sindacale conteneva le richieste pressanti:

1. **Revisione profonda del sistema classificatorio** per risolvere gli attuali blocchi presenti al passaggio impiegati/quadri, rendere esigibile l'applicazione del sistema CREA che da anni non vede distribuzione delle schede contrattualmente previste e prevedere una definizione più chiara e meno ambigua di declaratorie di categoria e profili professionali. Quanto è stato ottenuto non cambia pressoché nulla dal punto di vista degli avanzamenti di categoria e si limita ad introdurre delle semplificazioni nel sistema CREA assolutamente inefficaci. Si definiscono criteri di giudizio legati a parametri assolutamente soggettivi, quali la proattività, lasciando di fatto la valutazione totalmente ed insindacabilmente nelle mani dei responsabili. Inoltre non sono state introdotte delle penalizzazioni alle aziende in caso di non applicazione del CREA. Un giudizio quindi totalmente negativo.
2. **Introduzione di regole chiare sulla mobilità estera.** Si è introdotto un capitolo sulla materia lasciando totale mano libera nella sua scrittura a Confindustria. Il risultato è un dettame contrattuale che cristallizza le prassi in essere, non impone all'azienda alcun obbligo né alcuna discussione tra le parti. Inoltre si è inserita una definizione dell'imponibile di maturazione del TFR che è contrario ai recenti pronunciamenti in materia della Corte di Cassazione, restringendo di fatto quanto previsto dalla legge. Un paragrafo del genere è meglio non averlo e ne chiediamo la totale cancellazione !!
3. **Modifica della normativa contrattuale in materia di permessi di legge** (Legge 104 e Congedi parentali): l'articolato contrattuale 2017 era più restrittivo delle leggi dello stato e quindi ne avevamo chiesto la modifica; nulla è cambiato nella bozza di accordo.
4. **Aumento delle ferie per le giovani generazioni**, attualmente ferme per 10 anni al limite minimo di legge. In questo caso è stato inserito un farraginoso meccanismo che vede la maturazione di 25gg nel non anno in caso di consumo dell'intera spettanza. Complicato ed assolutamente insufficiente.

A queste mancate modifiche positive si aggiungono alcuni ulteriori peggioramenti quali:

1. assenza di qualsiasi regolamentazione relativa alla materia smart-working/lavoro agile, lasciata nei fatti al totale arbitrio aziendale (art 5bis)
2. Definizione del salario per l'apprendistato professionalizzante effettuata al ribasso rispetto alla normativa attuale ed assenza di qualsiasi obbligo al confronto con le rappresentanza locali per l'introduzione di altre forme di apprendistato (art. 7);
3. Possibilità da parte aziendale di pagare individualmente il COI per sua autonoma iniziativa, senza alcun accordo aziendale e con conseguente azzeramento dell'efficacia dello strumento (art.29).

La nostra analisi è quindi negativa ed insufficiente. Si è voluto chiudere in fretta, accontentandosi di quanto offrivano le aziende in termini di salario, senza chiedere innovazioni della parte normativa, senza verificare i dettagli dell'accordo e lasciando a Confindustria il totale controllo dei testi scritti finali.

Voteremo quindi contrari all'intesa ed invitiamo i lavoratori a fare altrettanto per invitare la Segreteria Nazionale a riaprire le trattative.