



Anno 20 - n° 335 - 22 febbraio 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiati Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru Patrizia; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Rinnovo CCNL Energia e Petrolio

Assemblee per emendamento e votazione piattaforma contrattuale

A fine dicembre 2021 è scaduto il CCNL Energia e Petrolio. Le Segreterie Nazionali hanno effettuato la formale disdetta che ha aperto le trattative per il rinnovo.

Come previsto dagli accordi unitari in materia, CGIL, CISL e UIL, congiuntamente alle RSU, convocano delle assemblee in tutti i luoghi di lavoro per presentare la piattaforma sindacale di rinnovo (alleghiamo copia).

La piattaforma contiene le richieste del Sindacato a Confindustria Energia e potrà essere emendata ed integrata, proponendo e votando richieste aggiuntive.

Quindi si provvederà al voto finale di approvazione del testo come modificato ed alla nomina dei delegati NR e GGP/EGEM che parteciperanno alla delegazione trattante nazionale.

Seguiranno poi confronti a livello sindacale nazionale per varare la piattaforma finale, considerando tutti i contributi aggiuntivi provenienti dalle assemblee italiane.

Proponiamo nelle pagine successive gli emendamenti che la RSU NR, GGP & EGEM intende porre in votazione per integrare le richieste.

Segnaliamo che chiunque può comunque fare proposte e chiederne il voto in assemblea; in questo, per questioni di praticità, vi chiediamo se possibile di farci pervenire con anticipo eventuali testi con richieste di emendamenti.

Le assemblee si terranno on-line, stante la situazione perdurante di accesso limitato agli uffici; indichiamo due orari con link suddividendo i lavoratori per la lettera iniziale del cognome. Se potete, considerati gli impegni lavorativi di ciascuno, attenetevi al vostro orario; non vi è tuttavia un obbligo assoluto nella scelta, l'importante è massimizzare la partecipazione.

Filctem/CGIL, Femca/CISL e Uiltec/UIL di Milano, congiuntamente alla RSU NR, GGP ed EGEM convocano per il:

25 febbraio 2022

dalle 09.30 alle 10.30 - lettere da A a K

[Fai clic qui per partecipare alla riunione](#)

dalle 11.00 alle 12.00 – lettere da L a Z

[Fai clic qui per partecipare alla riunione](#)

Assemblea Generale Retribuita

Avente come Odg:

Presentazione Piattaforma Rinnovo CCNL Energia e Petrolio, discussione emendamenti ed approvazione testo finale.

Emendamenti RSU NR, GGP & EGEM - rinnovo CCNL Energia e Petrolio

Livelli di contrattazione

Va specificato meglio il ruolo di RSU e definito con precisione l'ambito di azione, per evitare che tutti i problemi debbano essere discussi in coordinamenti complessi in cui le specificità si perdono in una mediazione continua.

Organismi bilaterali.

Chiediamo che tutti gli organismi Bilaterali prevedano delle articolazioni territoriali e/o aziendali con la partecipazione dei delegati RSU.

SW

Questa forma di lavoro è da normare con estrema attenzione, acquisendo a livello contrattuale quanto definito in molti accordi locali in tema di contributi per pasti e per dotazioni ergonomiche ed informatiche. Deve essere ribadita a livello contrattuale la volontarietà nell'accesso ed è necessario attivare con urgenza la Commissione Bilaterale previste negli accordi locali per affrontare i problemi rimandati a queste assisi.

Ferie (articolo 31)

Rivedere il testo togliendo gli obblighi di fruizione e riportando i limiti a quanto previsto dalla legge (18 mesi dal termine di maturazione, oltre i quali si procede a pianificazione forzata)

Trasferte (articolo 42)

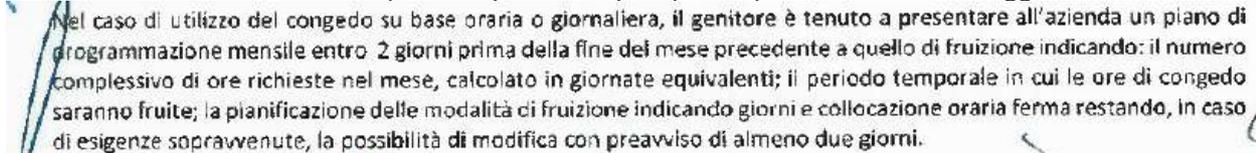
La regola prevista nei rimborsi spese deve essere il piè di lista e si deve togliere alle aziende la possibilità di imporre un regime forfettario a loro piacere senza alcuna trattativa. Va imposto che, se un lavoratore chiede l'assistenza della RSU, possa rifiutare la trasferta se non si trova un accordo. Introdurre dell'obbligo di discussione con le rappresentanze nella definizione delle indennità di trasferta previste all'estero, che non possono essere inferiori alle analoghe italiane.

Estero (articolo 42 bis)

Prevedere assistenza sindacale diretta all'atto dell'incarico estero. Obbligo di accordo sindacale per definire le durate di turnazione all'estero ai lavoratori in trasferta lunga e distacco internazionale. Nomina di RLSA tra gli espatriati per garantire le condizioni HSE standard italiane, valorizzazione del lavoro usurante svolto all'estero, adeguamento delle modalità di calcolo del TFR estero sull'intera somma percepita, benefits compresi, come da recenti e numerosi sentenze di Cassazione.

Congedi parentali (articolo 60)

L'articolo è da abolire l'ultimo capoverso (vedi sotto) in quanto più restrittivo della legge.



Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare all'azienda un piano di programmazione mensile entro 2 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione indicando: il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate equivalenti; il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruiti; la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni.

Permesso legale retribuito

Prevedere che, in caso di chiamata a testimoniare in Tribunale, l'azienda retribuisca il lavoratore, non limitandosi alla sola concessione della giornata non retribuita a norma di legge.

Previdenza complementare

I versamenti all'istituto sono già molto alti rispetto alla media e serve piuttosto salario fresco, non soldi differiti e bloccati per anni. Si devono da monitorare con attenzione le regole fiscali in uscita, rendendole più favorevoli; segnaliamo in tal senso che le commissioni finanze di Camera e Senato hanno proposto la modifica del regime fiscale sulla previdenza complementare, esentandone i rendimenti (ora tassati al 20%) ma assoggettando all'aliquota IRPEF marginale la prestazione finale; se ciò venisse confermato si avrebbe un disincentivo alla previdenza complementare. Infine, se possibile eliminare il terzo decimale nelle percentuali di calcolo dei contributi aziendali, che complica la vita ai gestori.

Sistemi classificatorio e CREA

Il CREA funzionerebbe se fosse applicato e quindi **servono sanzioni in caso di mancata distribuzione schede** con aumenti automatici, anche alla luce del fatto che le aziende applicano un loro sistema classificatorio.

Revisione dell'area quadro per ricercare una soluzione che rimuova gli attuali blocchi di accesso. Aggiungere tra i profili contrattuali la figura di "Knowledge Owner".

Serve **rendere più chiare le declaratorie** e definire con precisione le differenze di autonomia, attività richieste ed esperienza richieste alle diverse categorie, specie per i ruoli che si sviluppano su più livelli. Chiediamo l'inserimento di profili campione esplicativi, tipo quelli definiti nell'accordo locale relativo ai "cost controller" allegato.

RUOLI DI "CONTROLLO COSTI E CONTROLLO COMMESSE"	
Presenti nelle unità di servizio ai progetti, Team di progetto, Servizi Specialistici, Regioni e Programmi di Attività, altre unità aziendali.	
Nell'ambito di quanto previsto dal CCNL Energia e Petrolio in tema di inquadramento, i ruoli relativi al controllo costi e controllo commesse dei progetti e delle attività di business della Divisione E&P, si articolano su categorie diverse, in relazione alle caratteristiche richieste ed espresse e alla valutazione complessiva del valore professionale espresso e dell'autonomia raggiunta.	
Cat. 1	Presidia lo sviluppo del know-how, l'elaborazione di procedure e la standardizzazione di metodologie nel campo del controllo costi. Svolge attività di guida e coordinamento di risorse. Supporta i responsabili di progetto o di attività nell'impostazione delle attività necessarie al controllo e all'analisi dei costi, ed è normalmente chiamato a supportare e ad assegnare risorse ai team di progetto.
Cat. 2	Svolge in autonomia le attività tipiche del controllo e dell'analisi dei costi, da solo o coordinando professionalmente risorse, nell'ambito di unità di gestione progetti in supporto al Project Services Mgr., o della Direzione/unità di primaria importanza di appartenenza. Ha una completa conoscenza teorica dei processi aziendali di controllo, utilizza procedure operative e segue prassi aziendali.
Cat. 3	Fornisce in autonomia supporto al superiore o ad altre posizioni nell'unità o nel team per le attività di inserimento a sistema e gestione di budget e forecast di progetti, strutturazione a sistema e gestione delle commesse. E' in possesso di conoscenze teoriche nell'ambito del controllo, utilizza procedure operative e segue prassi aziendali.
Cat. 4	Fornisce supporto di carattere operativo ai team per le attività di inserimento a sistema di budget e forecast di progetti, controllo delle commesse, monitoraggio dei costi; raccoglie ed elabora i dati e la documentazione richiesta. Utilizza procedure operative e segue prassi aziendali.
Cat. 5	Seguendo le disposizioni ricevute, fornisce supporto di carattere operativo ad altre posizioni nell'unità o nel team per le attività di inserimento a sistema, raccolta dati e documentazione necessaria.

Salario e scadenze

Confermare la durata triennale delle vigenze contrattuali e l'attuale scala parametrica.

E' necessario prevedere una contrattazione del salario che recuperi il potere di acquisto a fronte dell'aumento dell'inflazione reale. A riferimento segnaliamo che a gennaio 2022 l'ISTAT ha rilevato un'inflazione del +4,8% su base annua. E' evidente che una richiesta di 195€, corrispondente ad un aumento lordo del 7% in tre anni, è assolutamente insufficiente e va rivista alla luce delle previsioni di evoluzione dei prezzi al consumo, compresi i costi energetici.

E' necessario compensare il consolidamento di numerosi istituti avvenuto in questi anni (eliminazione scatti di anzianità, consolidamento in EAR di parte del salario contrattuale, consolidamento dei Premi di Produzione in ECP) perché ha causato una **perdita salariale consistente nelle giovani generazioni**, vicina al 20%. Serve introdurre erogazioni contrattuali o aziendali e rivedere le attuali categorie di assunzione che sono troppo basse rispetto alle competenze richieste.