Anno 20 - n° 336 - 7 marzo 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

Esito Votazioni Emendamenti a Piattaforma Rinnovo Contrattuale

In data 25 febbraio 2022 si sono tenute 2 assemblee per presentare la piattaforma rivendicativa relativa al rinnovo contrattuale 2022/2024. Rsu e Segreterie Territoriali hanno presentato emendamenti che sono stati discussi, votati ed approvati per via elettronica; riportiamo gli esiti. Gli emendamenti presentati dalle Segreterie Territoriali sono allegati e sono stati tutti approvati salvo quello relativo ai Turnisti che dovrà essere riscritto considerando le notazioni provenienti dall'Assemblea. Ora questi emendamenti saranno riportati alla Commissione Nazionale per integrare la Piattaforma Rivendicativa. La Piattaforma finale verrà quindi discussa e votata dall'Assemblea Nazionale dei delegati del CCNL Energia e Petrolio e quindi consegnata a Confindustria Energia per aprire le trattative.

La RSU ringrazia tutti gli intervenuti ed è soddisfatta del dibattito approfondito tenutosi durante entrambe le riunioni. Si deve purtroppo registrare un calo della partecipazione (122 collegati alla prima riunione e 91 alla seconda) rispetto ad altri temi caldi come lo SW; spiace perché il rinnovo contrattuale è un tema importante che poi regolerà tutte le successive attività sindacali del triennio. Probabilmente i lavoratori sentono più lontano il tema contrattuale e su questo serve un ripensamento da parte sindacale e questo è evidente anche nelle votazioni dove il massimo dei pareri è espresso per temi locali, quali ferie, SW e CREA.

Viene richiesta invece con forza da parte dei partecipanti una contrattazione salariale più spinta che recuperi il potere di acquisto del salario alla luce della fiammata inflattiva, del rincaro dei costi energetici e delle incertezze dello scenario internazionale nonché un'attenzione alle retribuzioni delle ultime generazioni di assunzione, fortemente penalizzate dal consolidamento e conseguente perdita di numerosi voci ed istituti salariali.

Emendamenti approvati

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.
*Favorevoli 72+52= **124**; Contrari **0**; Astenuti 1+1= **2***

***Organismi bilaterali**.*

Chiediamo che tutti gli organismi Bilaterali prevedano delle articolazioni territoriali e/o aziendali con la partecipazione dei delegati RSU.
*Favorevoli 88+50= **138**; Contrari **0**; Astenuti 9+6= **15***

Smart Working

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 le Commissione Bilaterale previste negli accordi locali per affrontare i problemi rimandati a queste assisi.
*Favorevoli 102+66= **168**; Contrari **0**; Astenuti 0+1= **1***

***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)
*Favorevoli 98+73= **171**; Contrari 0+1= **1**; Astenuti 3+0= **3***

***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.
*Favorevoli 84+45= **129**; Contrari 0+1= **1**; Astenuti 12+8= **20***

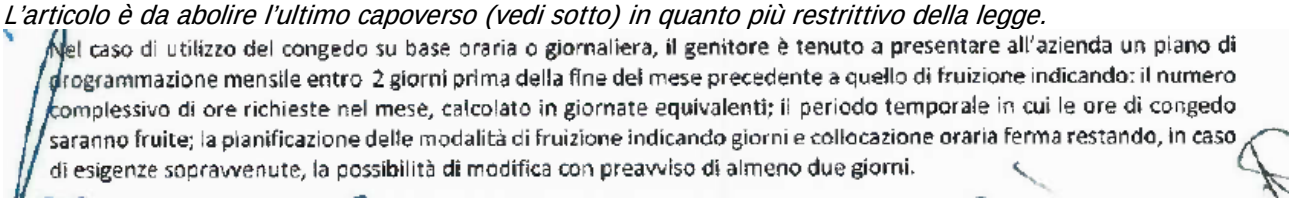
***Estero** (articolo 42 bis)*

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.
*Favorevoli 87+40= **127**; Contrari **0**; Astenuti 9+5= **14***

Permesso legale retribuito

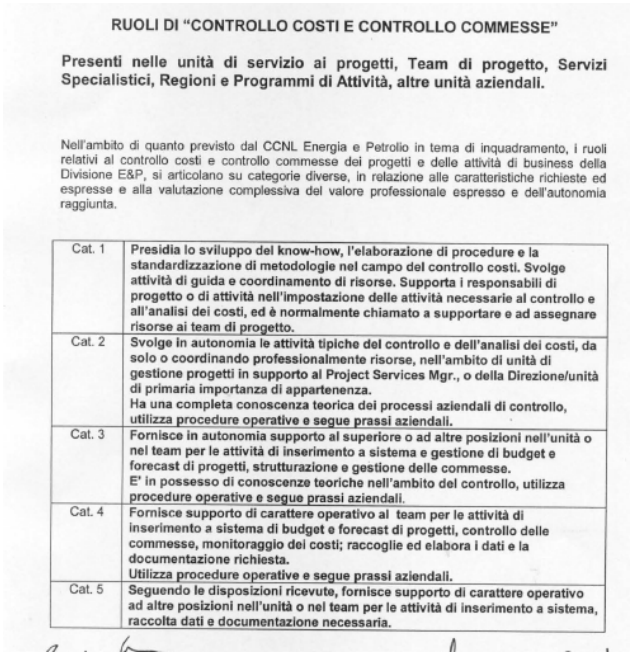
Prevedere che, in caso di chiamata a testimoniare in Tribunale, l'azienda retribuisca il lavoratore, non limitandosi alla sola concessione della giornata non retribuita a norma di legge.
*Favorevoli 81+53= **134**; Contrari **0**; Astenuti 13+6= **19***

***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 fruite; 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.

*Favorevoli 87+50= **137**; Contrari **0**; Astenuti 12+8= **20***

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.*
*Favorevoli 99+53= **152**; Contrari **1**; Astenuti 2+6= **8***
***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".*
*Favorevoli 87+58= **145**; Contrari **0**; Astenuti 9+2= **11***
*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.*
*Favorevoli 68+49= **117**; Contrari **1**; Astenuti 26+7=**33***



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 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 al 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.**

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. Sarebbero piuttosto 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 che complica maledettamente la vita ai gestori.
*Favorevoli 82+58= **140**; Contrari 1+1= **2**; Astenuti 13+8= **21***

Salario e scadenze
Confermare la durata triennale delle vigenze contrattuali e l'attuale scala parametrale.
*Favorevoli 71+64= **135**; Contrari **3**; Astenuti 21+10= **31***
***E' necessario prevedere una contrattazione del salario che recuperi il potere di acquisto a fronte dell'aumento dell'inflazione reale**. A riferimento segnaliamo che per il 2021 l'inflazione ha segnato un +3,9% Sulla base dei dati di gennaio 2022 Eurostat stima una inflazione su base annua del+4,8% per il solo 2022. 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.*
*Favorevoli 107+65= **172**; Contrari 0+1= **1**; Astenuti 0+1= **1***

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.*
Favorevoli 95+54= ***149****; Contrari 1+3=* ***4****; Astenuti 3+2=* ***5***

CCNL Energia e Petrolio – Emendamenti Segreterie Territoriali

PREMESSA

- Le nuove sfide che il comparto dell'energia nel suo complesso sarà chiamato a vivere e gestire a seguito dei processi legati alla transizione energetica ed ambientale richiedono la nascita di un coordinamento nazionale, aperto a tutte le strutture territoriali ed RSU delle realtà coinvolte in questo processo, al fine di condividere le azioni necessarie e la costruzione di un percorso capace di guardare alla possibile ricomposizione, contrattuale e normativa, di tutte le diverse articolazioni oggi presenti in questo settore specifico.

RELAZIONI INDUSTRIALI

- In un contesto di settore caratterizzato da profonde evoluzioni e cambiamenti è necessario valorizzare ed implementare il ruolo delle relazioni industriali a tutti i livelli di interlocuzione, nazionale, territoriale, aziendale, e la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici. A tal fine, centrale è la contrattazione collettiva, soprattutto aziendale, quale strumento di confronto, gestione e governo del cambiamento nelle diverse fasi della transizione.
Contestualmente, si richiede l'istituzione di Osservatori, nazionali di settore, territoriali e aziendali, dedicati ai temi della transizione energetica e digitale, ai suoi riflessi sull'organizzazione del lavoro e sugli assetti occupazionali, ai bisogni formativi. Osservatori che si riuniranno almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti.

OCCUPAZIONE

- In tema di occupazione, devono essere previsti momenti di confronto e incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e le strutture territoriali sugli andamenti occupazionali, con particolare attenzione alle nuove assunzioni e alle esigenze di riqualificazione professionale e formative.

SISTEMA CLASSIFICATORIO (INQUADRAMENTI E C.R.E.A)

- L'attuale sistema classificatorio deve essere oggetto di revisione e aggiornamento nelle sue declaratorie legate ai livelli di inquadramento nonché nella valutazione dell'apporto professionale alla luce delle nuove mansioni e attività connesse ai processi di innovazione digitale e di transizione energetica, ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro e alla diffusione del lavoro agile.

- L'esigibilità dei modelli di valutazione e di apprezzamento dell'apporto professionale deve essere adeguatamente sostenuta attraverso la previsione di sanzioni in caso di inosservanza da parte aziendale. In particolare, in caso di mancata consegna della scheda di valutazione, nelle ipotesi contemplate dal Protocollo del sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale, ne consegue il riconoscimento automatico di un C.R.E.A.;

- In ottemperanza alle disposizioni dell'ultimo CCNL, deve evidenziato il ruolo delle RSU di verifica sull'andamento delle valutazioni, attraverso incontri dedicati, e di assistenza sindacale, su richiesta del lavoratore, in caso di apprezzamento ritenuto inadeguato.

SALUTE – SICUREZZA – AMBIENTE

- Deve essere implementata la figura di uno o più RLSA di sito, quale riferimento principale per gestione della sicurezza, a capo di un coordinamento dei RLSA delle diverse aziende presenti in una determinata area o territorio, al quale riconoscere specifiche agibilità sindacali e una formazione dedicata a tutti i rischi presenti nello stesso.

- Vanno previsti momenti di formazione coordinata e condivisa con tutte le diverse aziende e società operanti sullo stesso perimetro industriale, al fine di rendere il più omogenee possibili le politiche in materia di sicurezza e gestione dei processi di lavoro.

LAVORO AGILE

- La diffusione ed implementazione del lavoro agile richiede la previsione di momenti di verifica e di confronto, a livello territoriale ed aziendale, focalizzati sui riflessi del lavoro agile sull'organizzazione del lavoro, sulla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, sulla progressiva digitalizzazione del tradizionale luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché le sue ripercussioni sui servizi connessi e sugli assetti occupazionali dell'indotto;

- Il ruolo dei RLSA deve essere riconosciuto e valorizzato in riferimento ai rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione da remoto.

FORMAZIONE

- La formazione deve essere sempre più orientata verso le esigenze di nuove professionalità e competenze, di riqualificazione professionale richieste dalla transizione energetica, ambientale e digitale.
La formazione, quale strumento fondamentale per tenere insieme la valorizzazione dei lavoratori alla gestione dei processi di trasformazione organizzativa e produttiva, dovrà svolgersi durante l'orario di lavoro attraverso l'adozione di forme di rimodulazione dello stesso, in una gestione partecipata e condivisa con le RSU, da realizzarsi tramite il ricorso a fondi dedicati o altri istituti previsti a livello contrattuale o dalla normativa vigente.
- Viene introdotta un'ora all'anno di formazione, anche condivisa, azienda, RSU e strutture sindacali territoriali, dedicata ai neoassunti sui temi del Contratto collettivo nazionale, della contrattazione collettiva aziendale, dei fondi contrattuali.

DIRITTI SINDACALI

- Al fine di garantire il riconoscimento dei diritti e delle libertà sindacali anche alle lavoratrici e lavoratori in smart working deve essere prevista la possibilità, al fine del loro esercizio, di ricorrere a strumenti tecnologici e digitali, la cui declinazione dovrà essere affidata alla contrattazione collettiva aziendale.
Per consentire il pieno svolgimento delle prerogative sindacali, viene prevista l'introduzione o implementazione della bacheca elettronica, fermo restando la permanenza delle bacheche fisiche.

ESTERO

- Alle lavoratrici e lavoratori in contratto estero deve essere riconosciuta e garantita assistenza sindacale. Al lavoratore prima di recarsi a prestare servizio con "Contratto estero" presso società estera o una dipendenza all'estero della società usufruirà dell'assistenza della rappresentanza sindacale per la definizione del contratto individuale con particolare riferimento alla sua posizione professionale. Analoga assistenza potrà essere fornita al rientro dall'estero per l'inserimento del lavoratore e la destinazione nelle unità produttive operanti in Italia.
L'esame, con rappresentanze di lavoratori italiani nelle unità aziendali locali all'estero, dei problemi emergenti in tema di ambiente, sicurezza sul lavoro, logistica e distribuzione dell'orario di lavoro.
- La commissione sulla mobilità internazionale avrà anche il compito di verificare la corretta applicazione dei contratti e della turnazione con particolare attenzione ai temi della salute e sicurezza e del necessario bilanciamento ed equilibrio dei tempi di vita e di lavoro.

FONDI NEGOZIALI

- Per le future e nuove assunzioni, oltre che per tutti i lavoratori che alla sottoscrizione del contratto non avessero precedentemente aderito, viene inserito il meccanismo del silenzio assenso per l'iscrizione automatica al fondo previdenziale di settore, prevedendo il diritto di rinuncia nei sei mesi successivi alla stipula. Durante questi sei mesi, al fine di rendere consapevole l'adesione al fondo stesso, verranno previsti specifici momenti di formazione ed informazione, congiuntamente fra le RSU e le strutture del fondo stesso.

QUADRI

- Viene richiesto un adeguamento/aumento economico dell'indennità di funzione riconosciuta alle figure dei quadri.

FERIE

- Si richiede l'eliminazione della causale "azzeramento di tutte le spettanze ferie residue al 31 dicembre precedente" per la maturazione delle 5 settimane di ferie (25 giorni) al raggiungimento dell'anzianità aziendale di 9 anni.

SALARIO

- Al fine di trovare soluzioni utili a dare una risposta alla necessità di mantenere adeguato il potere d'acquisto, sempre più oggi messo in difficoltà dall'aumento del costo della vita e dell'energia, oltre al recupero inflattivo, oltre al pieno recupero inflattivo, si richiede anche una valorizzazione delle quote di produttività di settore all'interno del TEC. Quote di produttività di settore che saranno utili per favorire ed incrementare la contrattazione di secondo livello attraverso la definizione dei premi di partecipazione aziendali.