



**IPOSTESI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
CCNL ENERGIA E PETROLIO
2022- 2024**

Roma, 15 febbraio 2022



PREMESSE

La stagione di rinnovi contrattuali che attende le nostre federazioni ed i lavoratori, sarà caratterizzata dalla necessità di mantenere e rafforzare un sistema di relazioni industriali che sono sempre state presenti nel passato, ma che sempre più nei prossimi anni saranno indispensabili per costruire processi di cambiamento ormai non più rinviabili.

La transizione energetica ed ecologica che già da prima della COP 26 era stata immaginata, ha avuto una forte accelerazione, al punto che le scelte di politica industriale che il Paese sarà chiamato ad intraprendere saranno fortemente caratterizzate da cambiamenti produttivi nel mondo dell'Oil & gas.

Il sistema dell'estrazione, della raffinazione, della generazione energetica, della distribuzione di prodotti fossili, che sono i settori portanti del Contratto dell'Energia e Petrolio, sono e saranno sempre più impattati dalle strategie politiche ed industriali che Next Generation EU ed il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza indicano e avranno una importanza fondamentale nella individuazione di risorse per governare gli investimenti necessari a tali cambiamenti.

Mentre le buone condizioni operative e reddituali che hanno caratterizzato la fase di ripresa delle attività del mondo oil & gas nel periodo precedente a questo rinnovo, non hanno avuto riconferma ed il triennio appena trascorso infatti è stato caratterizzato da fattori di criticità che il settore non aveva mai conosciuto con tale intensità: la stagione della pandemia da Covid-sars 2 , che oggi ancora non evidenzia tempi ipotizzabili per la sua conclusione, e la accelerazione che, soprattutto a livello europeo, si è avuta sui temi della transizione energetica ed ecologica, non consentono ancora al mondo delle oil&gas di pianificare completamente i propri indirizzi strategici.

Dovremo saper indirizzare le scelte e le strategie più complessive mantenendo sempre al centro il fatto che i processi di transizione saranno lunghi e che il sistema industriale del Paese avrà ancora per lungo tempo bisogno delle fonti fossili estratte e raffinate, dell'energia che queste producono e soprattutto degli stakeholder che le rappresentano. Le raffinerie e quanto garantisce la trasformazione dell'estratto, vanno rinnovate, tecnologicamente e produttivamente, con nuovi investimenti e nuova occupazione.

In tal senso gli avvisi comuni che in questa fase sono stati costruiti e presentati anche al Governo, per indicare un'idea di transizione che sia governata e che valorizzi le capacità industriali e progettuali del settore, vanno sostenuti, valorizzati e racchiusi anche nelle premesse che sosterranno il rinnovo del Ccnl.



Sarà infatti la sola forte interazione fra le Organizzazioni Sindacali di Filctem, Femca e Uiltec e le imprese rappresentate da Confindustria Energia che potrà costruire una linea di proposta che il governo del Paese dovrà utilizzare per gestire una fase di cambiamento che inesorabilmente porterà alla transizione, ma che non potrà vedere sacrificato il nostro sistema industriale con perdite sociali ed occupazionali.

Serviranno impegno professionale, capacità progettuale, forte valorizzazione degli strumenti formativi, condivisione degli obiettivi e grande capacità di relazione per sostenerne i percorsi necessari e quindi per questo si riconferma la necessità di uno strumento regolatorio come il Ccnl che indirizzi la capacità negoziale che le Parti hanno da sempre privilegiato.

MODELLO CONTRATTUALE

Il **modello contrattuale** deve trovare conferma nell'articolazione dei due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello integrativo aziendale, così come definito negli interconfederali, rispettivamente del 9 marzo 2018 e del 26 luglio 2018.

Il rinnovo questo contratto di settore pone la necessità di consolidare ed estenderne il campo di applicazione ed implementare la contrattazione di secondo livello nell'indirizzo di una partecipazione bilaterale sulle strategie delle imprese, in uno scenario in continua e rapida evoluzione, su materie nello specifico, quali quelle riferite agli indirizzi industriali, all'evoluzione dei modelli organizzativi, per un governo condiviso della transizione energetica. , attraverso la definizione di protocolli sempre più avanzati nella direzione di un maggiore coinvolgimento e di una bilateralità fra le parti.

In questo contesto il ruolo delle **relazioni industriali** riveste una grande importanza ed assume un carattere decisivo per la realizzazione ed il successo del cambiamento energetico, in una fase complessa e complicata come quella della transizione, che dovrà vedere le parti impegnate in un dialogo costante per lo sviluppo di nuove produzioni sostenibili, nell'indirizzo dell'efficienza organizzativa, della sostenibilità ambientale e per una ripresa occupazionale. Condizione questa che pone alle parti la necessità di definire, a livello aziendale, un nuovo modello di partecipazione e bilateralità più avanzata.

Vanno pertanto potenziati gli ambiti degli Osservatori contrattuali al fine di rendere continuativo il confronto anche durante il periodo di vigenza contrattuale; sempre più i contenuti delle norme contrattuali avranno bisogno di spazi di adattamento alle evoluzioni organizzative e digitali che insorgeranno e occorrerà quindi saper apportare gli opportuni adattamenti, soprattutto in materia di reskilling ed upskilling, anche nelle more della durata contrattuale stessa.



OCCUPAZIONE

Per l'occupazione e il mercato del lavoro, anche alla luce della ripresa industriale che si sta realizzando dopo la crisi pandemica, dovrà essere data priorità all'occupazione ed in particolare a quella giovanile.

Deve essere combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti agli strumenti flessibili tali da ridurre l'utilizzo. Vanno perciò concordati interventi, volti a favorire la stabilizzazione, evitando la cumulabilità degli strumenti plurimi in caso di assunzione, privilegiando in maniera decisa lo strumento dell'apprendistato professionalizzante.

I livelli occupazionali dovranno essere incrementati in ragione dello sviluppo delle attività, della modifica e dell'implementazione dei modelli organizzativi volti anche alla reinternalizzazione di attività distintive assegnate all'appalto e riducendo il ricorso abnorme alle attività in lavoro straordinario.

Gli interventi finalizzati all'incremento occupazionale, dovranno essere diretti nella gestione degli orari, con la loro rimodulazione in una gestione diretta con le rappresentanze sindacali unitarie.

È necessario e non più rinviabile, dare corso alle modifiche intervenute nel precedente contratto sul sistema classificatorio e sulle modalità con le quali si agisce sul riconoscimento dell'apporto individuale del lavoratore. Va definitivamente ripristinata la modalità e la cadenza per la compilazione delle schede di valutazione, avviando, sin da subito nelle aziende, il percorso previsto nel protocollo applicativo, in stretto rapporto e relazione continua con le rappresentanze sindacali aziendali.

Servirà certezza ed esigibilità dei modelli di valutazione ed apprezzamento senza che questi siano oggetto di nuova negoziazione in azienda.

FORMAZIONE

La formazione è quell'elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua abitudine al cambiamento. È necessario sottolineare come, secondo le nuove esigenze richieste, dalla transizione energetica la formazione si confermi il primario metodo di accompagnamento e strumento che permette l'evoluzione delle competenze degli skills professionali a sostegno di una maggiore produttività e competitività del canale e allo stesso tempo possa valorizzare e ampliare l'occupabilità dei lavoratori nel settore.

Nel proseguire la buona pratica, già sperimentata dalla commissione paritetica sulla formazione, sarà necessario calare nelle realtà aziendali un più ampio coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori per la definizione dei programmi di formazione continua, privilegiando tutte quelle forme dirette allo sviluppo ed all'accrescimento delle conoscenze in un'organizzazione del lavoro in continua evoluzione, per la ricollocazione



dei lavoratori nei nuovi mestieri, e per una ricerca di tutte quelle forme che consentano, attraverso la conoscenza, lo sviluppo professionale.

Va istituito il libretto individuale che certifichi le tappe formative e che possa far parte integrante del bagaglio formativo di ogni singolo lavoratore. Va costituita a livello aziendale, una commissione paritetica fra azienda e la rappresentanza dei lavoratori, dedicata specificatamente alla definizione dei progetti formativi.

Andrà superata la logica dell'erogazione della formazione come vincolo e non come necessità e quindi renderla più aderente ai veri bisogni di chi la riceve estendendo il principio della formazione non solo teorica ma anche pratica. Svincolare qualsiasi onere a carico dei lavoratori sia economico che di tempo. Prevedere un ambito di formazione da collegare ai processi di transizione ambientale e digitale. Prevedere una sovrapposizione formativa per attività pratiche e non solo teoriche in processi di turnover.

Salute – Sicurezza – Ambiente

Le statistiche ufficiali pubblicate dall'INAIL continuano a fornirci dati confortanti: il Settore "Energia e Petrolio" ha raggiunto importanti risultati in termini di abbassamento degli Indici Infortunistici e di Malattie Professionali. Risultati importanti ma dobbiamo continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente, e quindi diviene importante:

- la diffusione dell'adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- prevedere per i RLSA un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei RLSA; la Formazione Obbligatoria dei RLSA dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente;
- dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSA sia a capo di un coordinamento dei RLSA delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per le quali vanno previste specifiche



agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni;

- prevedere l'incremento delle agibilità e del numero dei RLSA nelle aziende a rete, ed in funzione della complessità territoriale e dei cicli produttivi da rappresentare.

Si dovranno prevedere delle modifiche contrattuali affinché l'Organismo Paritetico Nazionale OPN possa operare con una effettiva capacità di azione e con una chiara pariteticità:

- ridefinire l'organizzazione e la realizzazione delle Conferenze annuali;
- definire che a valle della riunione periodica annuale (Art. 35 del D. Lgs. 81/08), come momento partecipativo congiunto, si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta nella valutazione del rischio stress/ lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;
- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche per ciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;
- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire dal prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso il coinvolgimento dei RLSA, una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Per rafforzare il rapporto tra AZIENDA e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Sulle tematiche ambientali che coinvolgono le Aziende ed il Territorio, prevedere una collaborazione con il SISTEMA NAZIONALE PROTEZIONE AMBIENTE SNPA (composto da ISPRA E ARPA) attraverso iniziative congiunte e di collaborazione;

Rendere consultabile l'anagrafe RLSA oltre che dall'OPN, dalle Aziende e dai RLSA.



Prevedere inoltre un quadro sinottico iniziale che contenga gli Strumenti principali per i RLSA:

- Numeri RLS
- Ore di Permesso
- Ore di Formazione
- Sito Internet di Supporto
- Tabelle ACGIH

Definire nel Contratto le modalità per riconoscere al Preposto il compenso previsto dall'Art. 18 del D. Lgs. 81/08.

LAVORO AGILE

L'esperienza vissuta nell'ultimo periodo, segnato drammaticamente dalle vicende legate all'insorgere della pandemia, ha modificato del tutto la concezione formale del luogo fisico dove prestare l'attività lavorativa, che ha coinciso fino a prima di quel momento, con la tradizionale sede aziendale.

L'utilizzo molto parziale ed a carattere sperimentale dello smart working, timidamente introdotto nell'organizzazione aziendale negli anni precedenti, a fronte dell'esperienza maturata in quest'ultimo periodo, deve trovare sviluppo ed implementazione nei modelli organizzativi attuali per rappresentare quel paradigma che coniuga, nella responsabilità e reciproca fiducia, la conciliazione e l'equilibrio più avanzato fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Andranno sviluppati a livello aziendale, accordi collettivi, per la sua estensione e le modalità di gestione fra le parti, per una caratterizzazione che esalti la figura del lavoratore nei processi produttivi, attraverso la modulazione di un regime degli orari, consono a questa modalità lavorativa, ad una formazione continua ed alla definizione di strumenti idonei a misurare e valorizzare la crescita della produttività individuale e collettiva.

Vanno individuate in tali accordi anche forme di welfare aziendale che offrano maggiori tipologie di servizi aggiuntivi per chi fa smartworking. Sempre in tali ambiti negoziali andrà garantito il diritto alla disconnessione secondo le formulazioni di legge a tutti lavoratori volontariamente coinvolti.



TURNISTI

Per valorizzare le peculiarità che i lavoratori turnisti continuano ad avere nella organizzazione del lavoro dei cicli continui, e per riconoscere la gravosità e pesantezza del lavoro a turni si richiede la rivisitazione dei meccanismi di quantificazione delle indennità di uscita turno.

APPALTI

In materia di **appalti** va rafforzato il mantenimento all'interno delle organizzazioni aziendali delle attività proprie e distintive delle produzioni, attraverso anche la definizione di modelli organizzativi più agili e flessibili e il reintegro delle posizioni di lavoro lasciate vacanti. Si pone l'esigenza non più rinviabile di superare il criterio del "massimo ribasso" per l'assegnazione a terzi di attività produttive, definendo congiuntamente elementi oggettivi che ne permettano il conferimento nel riconoscimento della qualità fornita, delle condizioni di massima sicurezza, e nel rispetto delle norme a carattere retributivo, contributive di legge rivolte ai lavoratori impiegati.

Occorre quindi che si giunga in sede di rinnovo contrattuale alla definizione di norme che consentano di rendere obbligatoria l'applicazione dei contenuti del Ccnl energia e petrolio, anche se in modalità transitoria, a tutti i lavoratori coinvolti nelle attività affidate a terzi. Solo uno strumento comune di gestione di regole e diritti potrà impedire che sia la logica del massimo ribasso a governare le gare, spesso a scapito di professionalità e sicurezza.

In questo andrà riconosciuto, non più in modalità sperimentale, il ruolo e l'importanza della figura del Rappresentante dei Lavoratori di Sito Produttivo, che diventerà quindi in tutti gli ambiti industriali il soggetto che univocamente sovrintenderà, per parte sindacale, all'applicazione di modalità operative e livelli di sicurezza comuni.

DIRITTI SINDACALI

Vanno individuate formule che garantiscano anche agli smartworkers di poter continuare ad usufruire dei diritti di natura sindacale quali il mantenimento del rapporto con i propri rappresentanti e la possibilità di interagire con gli stessi e con i propri colleghi nei processi informativi e decisionali di natura organizzativa e/o contrattuale.

Parimenti andranno individuate forme di rappresentanza sindacale diretta, funzionale anche ai lavoratori in mobilità internazionale ed a tal scopo chiederemo l'istituzione di una apposita commissione che con il supporto delle segreterie nazionali affronti i temi legati alla attuale modalità contrattualistica applicata nelle società italiane ed estere a favore dei lavoratori italiani.



In aggiunta a quanto già ricompreso nell'articolo 42 bis alla fine del 4° comma si dovrà inserire:

“ i lavoratori potranno fruire dell'assistenza sindacale nelle stesse modalità e tempi dei colleghi sul territorio nazionale compatibilmente con le forme di interazione possibili. Ai soggetti in mobilità internazionale, facendo pregio alle nuove modalità comunicative sperimentate nel periodo pandemico, vanno garantiti gli strumenti per l'espletamento del diritto al coinvolgimento diretto nelle comunicazioni sindacali attraverso la possibilità di usare gli strumenti che saranno messi a disposizione dall'impresa per le assemblee ed i confronti in materia di mobilità estera.

PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE

Per quanto riguarda le Pari Opportunità e le Politiche di Genere è necessario attivare la commissione politiche del Lavoro dell'Osservatorio nazionale di Settore e promuovere la creazione di analoghi osservatori nelle aziende per analizzare la situazione del lavoro femminile, per monitorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per esaminare i percorsi formativi e gli avanzamenti di carriera, nonché per la verifica periodica sul divario retributivo di genere.

Si ritiene che il rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sia fondamentale per un ambiente di lavoro che si basi su principi di eguaglianza, inclusione e reciproca correttezza contro ogni forma di discriminazione, pertanto è necessario promuovere a livello aziendale l'adozione di Protocolli finalizzati alla prevenzione e al contrasto di episodi di violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro, a favorire l'inclusione e valorizzare le diversità e facilitare la genitorialità condivisa.

In particolare in riferimento alle lavoratrici vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione è necessario individuare ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dai dettati normativi, al fine di estendere il periodo massimo di congedo attualmente previsto dal legislatore e di ampliarlo con la fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita, possibilità di richiedere part time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno, l'individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro e di poter richiedere l'anticipazione del TFR.

FONDI NEGOZIALI

Confermiamo l'obiettivo strategico di costruire un percorso per l'unificazione dei fondi di previdenza complementare presenti nella categoria, ritenendo necessario imprescindibile prevedere l'iscrizione automatica di tutti i lavoratori neoassunti e di tutti coloro che alla



sottoscrizione del contratto non avessero precedentemente aderito, con il meccanismo del silenzio assenso, prevedendo il diritto di denuncia nei tre mesi successivi alla stipula.

È opportuno destinare ulteriori quote economiche per questo istituto, a carico delle aziende, prevedendo, altresì, la modulazione dei valori contributivi a favore delle nuove generazioni di lavoratori nel solco di quanto già realizzato nel precedente rinnovo contrattuale e aumentando gli oneri a carico delle aziende (o diminuendo quelli a carico del lavoratore) per chi iscrive i familiari ai fondi sanitari. Inoltre, è necessario un intervento a favore dei fondi sanitari del settore affinché attraverso un aumento delle quote a carico dell'azienda si migliorino le prestazioni rivolte agli iscritti.

FONDO BILATERALE

Occorre riformulare gli impegni già assunti nel Ccnl in scadenza: le difficoltà del settore legate alla pandemia prima ed alle implicazioni dei temi della transizione energetica/ecologica poi, hanno rallentato l'analisi già prevista sulla solidarietà bilaterale rendendo quindi ancor più urgente aprire una discussione di merito su questi aspetti. Le aperture operate in questi mesi da parte della legislazione previdenziale consentono ora di affrontare in modo più organico e rispondente alle esigenze anche di ricambio generazionale, la valutazione sulle possibili azioni di supporto a lavoratori che volontariamente decidano un uscire dai sistemi produttivi

QUADRI

In funzione dell'elevato coinvolgimento professionale delle figure dei quadri nei processi di riorganizzazione e di formazione per i lavoratori, che saranno la logica conseguenza della applicazione di quanto previsto dalla transizione energetica, si richiede una maggiore valorizzazione nei contenuti del ruolo che le figure di quadro hanno.

SALARIO

Per gli salariali aumenti va confermato quanto previsto negli accordi interconfederali del 9 Marzo 2018 e del successivo accordo del 26 luglio 2018, richiedendo un aumento del trattamento economico sui minimi da realizzarsi anche in relazione all'andamento dell'inflazione prevista per il prossimo triennio, riferendola al parametro assunto contrattualmente.

Occorrerà valorizzare quanto maggiormente possibile gli apporti forniti dai lavoratori nello sviluppo produttivo, tecnologico e digitale dell'impresa. Le evoluzioni strutturali che avranno i settori rappresentati dal Ccnl Energia e Petrolio sono e saranno fortemente influenzate dai cambiamenti già in atto per perseguire gli obiettivi di transizione energetica ed ecologica. Il ruolo svolto dai lavoratori sarà improntato a cambiamenti consequenziali e duraturi nel



tempo della loro professionalità ed in questo senso va ridefinito il TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO, TEM, considerando per questa voce la somma della retribuzione individuale con le indennità e le voci dei compensi corrisposti in via continuativa per specifiche prestazioni e degli eventuali assegni ad personam attribuiti in sostituzione delle eventuali voci contrattuali soppresse dal contratto collettivo, includendo i

ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e la quota mensilmente versata a carico dell'azienda per la previdenza complementare di settore.

Così come per il TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO, TEC, in linea con quanto previsto dagli accordi interconfederali, vanno previsti gli aumenti che saranno definiti per le diverse materie in questo rinnovo.

In considerazione dell'indice IPCA e della previsione inflattiva per il triennio 2022/2024, si richiede un aumento complessivo di **195 euro** sul livello 4.3.

A garanzia, tale cifra potrà adeguarsi sulla base della previsione inflattiva riferita al triennio 2022/24 in base al documento Istat di giugno.

Confermiamo altresì il meccanismo di verifica fra l'inflazione presa a riferimento e quella effettivamente realizzata anno su anno per l'intera vigenza contrattuale al fine di mantenere adeguato il potere di acquisto del salario di primo livello.

DURATA E DECORRENZA

Si conferma la durata triennale della **vigenza contrattuale** e la sua **decorrenza** che ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.