



Da dicembre 2015 a gennaio 2017: tredici mesi di trattativa per giungere al rinnovo del contratto nazionale Energia e Petrolio, la cui ipotesi di accordo è stata siglata nel tardo pomeriggio del 25 gennaio, presso il complesso storico dell'Università San Tommaso D'Aquino a Roma, dove si sono incontrati i rappresentanti di Confindustria Energia e le delegazioni trattanti di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil.

Il contratto, che prevede una durata di tre anni, sia per la parte normativa che per quella economica, con decorrenza al 31 dicembre 2018, interessa oltre 35.000 addetti in svariate aree di business: dall'esplorazione e produzione di idrocarburi, all'approvvigionamento, raffinazione e lavorazione del petrolio, dallo stoccaggio, distribuzione e commercializzazione dei prodotti petroliferi, alla rigassificazione, la cogenerazione e la produzione di energia elettrica, fino ai servizi logistici, finanziari e assicurativi relativi.

Il testo dell'accordo, in un'ottica di diffusione della partecipazione nell'industria di settore, conferma l'impegno delle parti nell'ottimizzare i momenti di informazione e consultazione, in particolare sulle materie inerenti la produttività, le condizioni di lavoro e lo sviluppo dell'impresa. In tal senso viene rilanciata ad esempio la possibilità di organizzare una conferenza annuale sugli scenari economici dell'energia, che contribuisca all'aggiornamento sulle evoluzioni del settore. Entro il 1° settembre 2017, poi, si è convenuto di costituire l'Osservatorio Nazionale di Settore, composto da dodici membri (sei di parte sindacale e sei di parte datoriale), avente lo specifico ruolo di analisi, verifica e confronto su alcuni temi cruciali della contrattazione: assetti occupativi e del mercato del lavoro, legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche, alte professionalità e quadri, sistema previdenziale, comitati aziendali europei, pari opportunità e formazione.

In particolar modo, sul piano formativo si conferma l'intento di entrambe le parti di valorizzare il sistema congiunto, già consolidato nelle relazioni



industriali del settore energia e petrolio. Pertanto, i percorsi di formazione saranno mirati al potenziamento del sistema professionale e connessi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, nonché alla responsabilità sociale dell'impresa e alla salvaguardia dell'ambiente.

Il contratto Energia e Petrolio, inserito in un settore industriale ad alto rischio di incidente rilevante, intende potenziare soluzioni tecniche e organizzative orientate al miglioramento continuo della sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi. Sui temi della salute e sicurezza, allo stesso modo, si conferma la prassi che contribuisce a diffondere la cultura della prevenzione dei rischi e degli infortuni, proseguendo altresì la collaborazione trilaterale dei sindacati di categoria con Inail e Confindustria Energia.

Novità assoluta nel panorama contrattuale italiano, **il contratto Energia e Petrolio darà vita ad un Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.) su Salute Sicurezza e Ambiente, a carattere permanente, aventi finalità relative alla programmazione delle attività formative congiunte per RLSA e RSPP,** all'organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere e valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi, al supporto delle Direzioni aziendali, dei RSPP e dei RLSA nella sperimentazione di iniziative in relazione con il territorio.

Ulteriori elementi qualificanti del CCNL sono i capitoli riguardanti gli appalti e i meccanismi di qualificazione delle imprese in appalto attraverso un coinvolgimento dei RLSA.

Inoltre viene istituito i RLSA di sito al fine di definire un coordinamento tra aziende appaltanti ed appaltatrici.

In merito al welfare contrattuale, è stato previsto, sul fronte della previdenza complementare, che le aziende versino a *Fondenergia* un contributo aumentato dello 0,1% (da 2,55 a 2,65) a partire dal 1° gennaio 2018. Per quanto riguarda il fondo di assistenza sanitaria integrativa, il *Fasie*, il contributo erogato dalle imprese sarà pari a 4 Euro dal primo gennaio del corrente anno.



L'iscrizione a Fondenergia e al Fasie sarà aperta ai lavoratori in apprendistato professionalizzante, che godranno del diritto al medesimo trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

Il mese di giugno 2017, inoltre, sarà il termine per concludere la fase di valutazione, avviata nel corso delle trattative, finalizzata alla possibile unificazione dei Fondi complementari del settore Energia e Petrolio.

Per quanto concerne la retribuzione, il rinnovo stabilisce incrementi sui minimi tabellari relazionati alla proiezione dell'ISTAT per il biennio 2017-2018, per un totale di 70 Euro, suddivisi in due tranches: 35 Euro dal 1° febbraio 2017 e 35 Euro dal 1° maggio 2018. In caso di raggiungimento degli obiettivi condivisi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verrà erogato un importo aggiuntivo di 140 Euro (10 Euro per 14 mensilità) per l'anno 2017, con erogazione nel 2018, e di 280 Euro (20 Euro per 14 mensilità) per il 2018, con erogazione a gennaio 2019.

In riferimento a tale importo aggiuntivo, destinato al premio di produttività, le parti si impegnano a verificare, al termine della vigenza contrattuale (giugno 2019), l'eventuale scostamento dal tasso di inflazione: se il dato risulterà eguale o superiore a quanto posto alla firma del rinnovo (2,7%) si procederà alla trasformazione sui minimi dei 20 Euro. Qualora sia inferiore, si procederà all'adeguamento sui minimi di una percentuale del valore dei 20 Euro, mentre l'eccedenza sarà stabilizzata sul premio di produttività. Il montante economico complessivo raggiunge i 1.715 Euro nel triennio.

Quanto al versante delle classificazioni, preso atto della necessità di aggiornare il sistema di inquadramento professionale in base all'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi, si è convenuto di istituire una Commissione paritetica nazionale per produrre una possibile rivisitazione dell'intero quadro classificatorio e dei parametri di valutazione della professionalità individuale: i lavori della Commissione dovranno terminare entro il 31 dicembre 2017.

Sul tema dei diritti individuali e collettivi, il contratto conferma il sistema

vigente di tutele in materia di conto ore individuale, il mantenimento delle indennità anche per coloro che escono dal turno, l'utilizzo dei congedi parentali e il loro godimento anche a ore, il congedo matrimoniale o per unione civile e l'introduzione della regolamentazione dello *smart working*. Viene rafforzato, poi, il criterio di proporzionalità e gradualità nell'articolo che norma i provvedimenti disciplinari.

Infine, le parti convengono di promuovere una politica di tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori, promuovendo azioni atte a rimuovere eventuali ostacoli alla parità di opportunità per l'accesso al lavoro. Tematiche, queste, che troveranno collocazione nei lavori della Commissione Paritetica di Settore, che si avvarrà di tre componenti specifiche per il tema delle Pari Opportunità.

Si attende ora l'approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori.

Alessandra Tolentino

Comunicazione e Relazioni Internazionali

FEMCA CISL

 [@A_Tolent](#)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Politically (in)correct - No ad una legge sulla rappresentanza sindacale** Giuliano Cazzola...
2. **Il nuovo CCRL dell'edilizia artigiana in Sardegna** Andrea Benatti...
3. **Tra competitività e welfare: il ruolo delle relazioni industriali in Conbipel** Rocco Dipinto...
4. **E se il contratto del futuro fosse il CCNL? Una provocazione e una ipotesi di convergenza tra modelli contrattuali sulle sponde dell'Atlantico** Paolo Tomassetti...
5. **Detassazione 2016: il ritorno degli accordi "fotocopia" di livello territoriale** Paolo Tomassetti...
6. **Prima analisi dei premi di risultato dopo la detassazione 2016** Davide Mosca...