



COMUNICATO STAMPA

Rinnovato CCNL Energia e Petrolio 2019-2021

Dopo un anno di intensa negoziazione è stata siglata l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Energia e Petrolio, scaduto il 31.12.2018, tra Confindustria Energia e Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL. Tale ipotesi riguarda circa 35.000 lavoratori del settore.

Confindustria Energia esprime profonda soddisfazione per l'intesa che rappresenta una riscrittura quasi integrale del testo aggiornando e semplificando l'intero impianto normativo e salariale, considerando inoltre le nuove tematiche sociali e gli effetti legati alla transizione energetica.

Il rinnovo incide profondamente sull'inquadramento separando nettamente il sistema classificatorio da quello della valutazione delle performance individuali e rivoluziona entrambi.

Il sistema classificatorio è composto da sei livelli e suddiviso in aree di business e relativi comparti. Per ogni comparto si individuano ruoli professionali campioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tenendo conto anche delle nuove figure professionali derivanti dall'innovazione nei processi e nelle tecnologie.

Ma è il nuovo sistema di valutazione dell'apporto professionale, evoluzione del sistema CREA, che rappresenta un autentico salto paradigmatico nel panorama contrattuale italiano. Le Parti hanno condiviso il nuovo sistema di valutazione delle performance individuali che misura le reali prestazioni dei lavoratori sulla base di quattro meta-fattori valutativi comuni a tutti i livelli di inquadramento, quali: l'orientamento al risultato, la flessibilità, la proattività, la valorizzazione delle risorse. Il nuovo sistema, inoltre, lega l'elemento salariale dinamico della contrattazione nazionale alla capacità di interpretare il ruolo professionale incentivando la produttività individuale.

Il CCNL innova anche sul piano degli assetti contrattuali adottando il sistema "ex ante" che prevede la verifica degli scostamenti inflattivi



dell'IPCA rispetto ai valori programmati, prevedendo un meccanismo di allineamento del trattamento economico minimo attraverso il nuovo istituto E.D.R. che assume il ruolo di ammortizzatore di tali scostamenti.

Confindustria Energia si è impegnata a rafforzare le attività dell'Organismo Paritetico Nazionale HSE chiamato a contribuire alla diffusione della cultura della prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro. Il rinnovato accordo di collaborazione con INAIL che le parti stipulanti hanno sottoscritto nel 2019 contribuirà a orientare e a intensificare le attività comuni di informazione, formazione e assistenza presso i siti produttivi.

Il rinnovato CCNL ha tenuto conto dei cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando tutti i sistemi industriali puntando a un sistema di relazioni industriali che, attraverso la contrattazione collettiva, incoraggi l'adozione di forme e strumenti di partecipazione e accresca la consapevolezza dei lavoratori.

Anche sul piano della solidarietà sociale, il CCNL presenta notevoli novità quali la previsione di un Fondo Bilaterale di Solidarietà finalizzato ad accompagnare le aziende e i lavoratori nella fase di transizione energetica e a promuovere l'innovazione, la produttività e l'occupabilità. Da sottolineare anche il nuovo articolo dedicato alle molestie e violenze sui luoghi di lavoro finalizzato a sensibilizzare tutti i soggetti alla diffusa e grave tematica sociale.

In tema di mercato del lavoro, le Parti hanno aggiornato la normativa sui contratti di lavoro a termine e somministrazione a termine adeguandosi ai limiti di legge e introducendo le attività stagionali in grado di derogare al limite di durata temporale dei 24 mesi, alla successione dei contratti e al cd. "stop and go"; mentre per l'apprendistato professionalizzante, il sistema retributivo passa dal doppio sotto-inquadramento alla percentualizzazione e il CCNL si dota del modello standard per il piano formativo individuale.

Sul piano gestionale, il nuovo testo innova anche: sulla possibile liquidazione del Conto Ore Individuale per evitare la progressiva rivalutazione nel tempo del valore delle ore accantonate; sulla procedura

relativa alla modalità di gestione della cessione a titolo gratuito delle ferie; sul funzionamento del collegio di conciliazione per le controversie individuali e plurime; sulle integrazioni alle fattispecie presenti nel codice disciplinare e sulla modifica alla procedura di riferimento.

Per il welfare contrattuale si è convenuto, in questa tornata contrattuale, di privilegiare la contribuzione per il fondo di previdenza complementare. Le Parti hanno convenuto anche di privilegiare coloro che ricadono nel sistema contributivo puro prevedendo un'aliquota percentuale ad hoc più favorevole rispetto a coloro soggetti al sistema retributivo/misto.

L'intesa prevede, per il triennio 2019-2021, un aumento complessivo del TEM di 90 euro, con le tranches di seguito indicate: 25 euro da ottobre 2019; 35 da ottobre 2020; 30 da luglio 2021. Tale aumento è comprensivo dei 6 euro residuali previsti nell'accordo nazionale del 3 giugno 2019 e riguardanti il triennio precedente. Si prevedono 25 euro aggiuntivi destinati al nuovo istituto E.D.R. suddivisi tra il 2020 e il 2021 (15 euro dal 2020 e 10 dal 2021); 5 euro per la previdenza complementare dal 2020.

Roma, 19 settembre 2019