



**Energia e Petrolio: siglata l'ipotesi di accordo
per il rinnovo del contratto 2016-2018.
L'aumento complessivo nel triennio è di 97 euro**

Dopo 13 mesi di trattative, nel tardo pomeriggio del 25 gennaio, tra Confindustria-Energia e i sindacati del settore Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil è stata siglata a Roma l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto di lavoro 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 del settore energia e petrolio (più di 37.000 i lavoratori interessati, dipendenti da 34 imprese, tra cui il Gruppo Eni, Snam Rete Gas, Saipem, Shell, Esso, Api, ecc.), scaduto il 31 dicembre 2015.

L'intesa sottoscritta - che sarà sottoposta alle assemblee dei lavoratori per l'approvazione - prevede un aumento medio complessivo (minimi, produttività, welfare) di 97 euro. L'aumento medio sui minimi di 70 euro (cat 4.3) è distribuito in due *tranche*: 1 febbraio 2017, 35 euro; 1 maggio 2018, 35 euro.

Elemento di novità contrattuale è l'utilizzo di **quote di produttività** (10 euro per 14 mensilità riferiti al 2017, più altri 10 euro per 14 mensilità nel 2018). Al termine della vigenza contrattuale, a giugno 2019 si procederà ad una verifica sullo scostamento del 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 €. Se invece sarà inferiore si procederà all'adeguamento sui minimi di una percentuale del valore dei 20 €, mentre la quota restante sarà stabilizzata sul premio di produttività.

Sul fronte del welfare contrattuale, previsti inoltre **incrementi sulla previdenza complementare** "Fondenergia" (+0,1% dal 1° gennaio 2018, a carico delle aziende) e **sulla sanità integrativa** "Fasie" (4 euro dal 1° gennaio 2017). Previsto anche l'avvio di un percorso finalizzato alla confluenza dei fondi di previdenza integrativa di aree contrattuali del comparto.

“Con questo contratto viene riconosciuta l'inflazione prevista ad oggi (2,7%) – commentano soddisfatti Emilio Miceli, Angelo Colombini, Paolo Pirani, rispettivamente segretari generali di Filctem, Femca, Uiltec – tale da difendere e salvaguardare il reddito dei lavoratori e il *welfare* contrattuale. Adesso - proseguono - ci dovremo confrontare con le aziende sullo sviluppo degli investimenti industriali per aumentare il tasso di conversione degli impianti, orientare la produzione verso carburanti più puliti, sollecitando le imprese a salvaguardare e sviluppare lavoro

stabile e qualificato”.

Quanto alle parti normative, novità di rilievo arrivano dal versante delle **classificazioni**, sul cui capitolo si è convenuto di istituire una Commissione paritetica nazionale per produrre una possibile soluzione per la rivisitazione dell'intero sistema classificatorio e dell'apprezzamento individuale: i lavori della Commissione dovranno terminare entro il 31 dicembre 2017.

Sul tema dei **diritti**, è stato confermato il sistema vigente di tutele previste dal contratto in materia di conto ore individuale, il mantenimento delle indennità anche per coloro che escono dal turno, la conservazione delle prerogative delle giornate del 24 e 31 dicembre, l'utilizzo dei congedi parentali e il loro godimento anche a ore, l'introduzione della regolamentazione dello *smart working*, la qualifica della normativa sul tema pari opportunità e la tutela della dignità di uomini e donne.

Infine, si definisce il codice disciplinare (art.51) confermando il principio di proporzionalità della sanzione alla gravità dell'evento, contrastando gli effetti delle norme sul *jobs act*. In primo piano, anche la conferma di azioni congiunte tra organizzazioni sindacali, Confindustria Energia, Inail, su HSE (**salute, ambiente, sicurezza**) e l'introduzione della figura di RLSA di sito produttivo.

L'ipotesi di accordo stipulata – fanno sapere i sindacati – sarà unitariamente e immediatamente sottoposta all'approvazione delle assemblee dei lavoratori.

Roma, 25 gennaio 2017