

Osservatorio Industria Cgil Basilicata
Cgil Camera del Lavoro Territoriale Potenza
Fiom Cgil Basilicata
Filctem Cgil Potenza
Coordinamento RSU Cgil Zona Ind. Viggiano

Il lavoro nelle aziende dell'indotto ENI
della Val d'Agri (Basilicata): caratteristiche
occupazionali, condizioni di lavoro e
livelli salariali

Verso la proposta del contratto integrativo per i
lavoratori delle aziende dell'indotto.
Primi dati sull'applicazione del Contratto di sito nei cambi di
appalto ai fini della salvaguardia occupazionale

Potenza, 3 settembre 2013

Presentazione

Il lavoro sindacale svolto dalla CGIL unitamente alle federazioni di categoria FIOM e FILCTEM ha permesso ai lavoratori dell'area industriale di Viggiano, sede del Centro Olio, di ottenere un miglioramento delle loro condizioni contrattuali e una maggiore garanzia sul tema della sicurezza e della tutela della salute. Con la firma del Contratto di Sito, il 5 Ottobre 2012, tra la Regione Basilicata, ENI, Confindustria, Confartigianato, Alleanze Cooperative Italiane, Confapi e le organizzazioni sindacali, si è giunti ad una positiva conclusione di una vertenza promossa dalla CGIL di Potenza e dalle categorie di FIOM e FILCTEM alla fine del 2008.

La proposta del Contratto di Sito era, infatti, contenuta all'interno del primo rapporto promosso dalla FIOM, dalla FILCTEM e dalla CGIL di Potenza che aveva come titolo *L'indotto industriale e di servizi del centro Olio ENI di Viggiano e dei pozzi di estrazione petrolifera della Val d'Agri: la proposta del contratto di sito*. Già nel primo rapporto, alla luce delle esperienze segnalate dai lavoratori negli anni precedenti sui temi dei diritti e della salute, ci si era posti l'obiettivo di definire regole chiare e trasparenti al fine di assicurare ai lavoratori delle aziende dell'indotto ENI il rispetto dei diritti contrattuali e la difesa della salute. Il testo del Contratto di Sito firmato il 5 Ottobre 2012 contiene impegni precisi sia sul versante della tutela della salute che su quello dei diritti contrattuali come già era emerso nella piattaforma approvata dai lavoratori dell'area in occasione delle assemblee, inoltre è stato definito che al Tavolo della Trasparenza istituito presso la Regione Basilicata il 12 marzo di quest'anno facciano parte come componenti anche i Sindacati dell'Area Programma oltre che le OO.SS. È questo, per la CGIL, il risultato del lavoro di inchiesta e del coinvolgimento dei lavoratori, il terreno su cui affermare la democrazia sindacale dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Un percorso democratico fatto di assemblee, mobilitazioni, scioperi, incontri alla Regione Basilicata con l'ENI e la Confindustria, l'audizione in terza commissione consiliare Regionale dove è stata presentata la piattaforma rivendicativa approvata nelle assemblee pubbliche dai lavoratori denominata contratto di sito e tutela della salute.

In coerenza con il percorso democratico consolidato nel rapporto con i lavoratori la CGIL di Potenza unitamente alle Federazioni di Categoria della FIOM e della FILCTEM e al coordinamento delle RSU/RLS dell'area Industriale di Viggiano ha promosso una inchiesta tra i lavoratori dell'Indotto ENI tra i mesi di Aprile e Giugno 2013, attraverso la distribuzione di un questionario per conoscere e rendere chiare e visibili le condizioni di lavoro, di salario e per conoscere il punto di vista dei lavoratori sulle prospettive occupazionali e produttive. Il questionario è stato compilato dai lavoratori in modo rigorosamente anonimo è stato poi raccolto dalle RSU davanti ai cancelli del Centro Olio (CO.VA) di Viggiano.

Si è trattato di una indagine conoscitiva per acquisire un quadro preciso della condizione dei lavoratori per capire meglio la realtà dei lavoratori usare questi dati per rendere chiara e visibile questa condizione anche all'esterno dei luoghi di lavoro per migliorarla con l'iniziativa sindacale diffusa attraverso la contrattazione per tutti i lavoratori.

Potenza, 28 Agosto 2013

Giuseppe CILLIS
Segretario CGIL Potenza

Indice

1. Obiettivi e metodologia della ricerca	p.	4
1.1 <i>La metodologia d'indagine</i>	p.	5
2. I risultati della ricerca	p.	6
2.1 <i>Le aziende considerate ai fini della ricerca e le caratteristiche occupazionali e contrattuali dei lavoratori</i>	p.	6
2.2 <i>Caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori del campione</i>	p.	14
2.3 <i>Le condizioni di lavoro e il rischio infortuni</i>	p.	15
2.4 <i>L'iscrizione al sindacato e le indicazioni futura contrattazione</i>	p.	18
3. Lo stato di attuazione del Contratto di Sito	p.	20
4. Lo stato di avanzamento della costruzione della quinta linea	p.	25
5. Conclusioni e proposte	p.	26
Appendice. Il questionario	p.	30

Nota di produzione del Rapporto

Il rapporto è stato realizzato da Davide Bubbico (Università di Salerno, Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche, dbubbico@unisa.it) su incarico della CGIL di Potenza (CdLT) ad eccezione del paragrafo 5 a firma di Giuseppe Cillis.

Un grazie particolare al coordinamento RSU-RLS della zona industriale di Viggiano.

Il rapporto è scaricabile al seguente indirizzo: <http://www.cgilbasilicata.it/>

1. Obiettivi e metodologia della ricerca

La ricerca di cui presentiamo i risultati in questo breve rapporto è stata realizzata con l'intento di offrire un primo, seppure sintetico, quadro conoscitivo delle principali caratteristiche socio-anagrafiche, occupazionali e contrattuali dei dipendenti delle aziende che lavorano in appalto per l'ENI in Val d'Agri, relativamente all'attività del Centro Olio (CO.VA) e dei pozzi di estrazione.

Su un piano strettamente sindacale l'indagine è stata realizzata con lo scopo di conoscere più da vicino alcuni aspetti generali della condizione di lavoro che attengono alla struttura della retribuzione, dell'orario e del rapporto di lavoro (il questionario utilizzato per l'indagine è contenuto in appendice).

Scopo dell'indagine era anche quello di verificare il livello di conoscenza del Contratto di sito e di conoscere i temi di possibili iniziative che i lavoratori sentono maggiormente rispetto al tema della contrattazione e dell'occupazione.

Questo rapporto, che segue a breve distanza di tempo, la produzione del secondo rapporto sull'indotto ENI in Basilicata¹, contiene anche un primo bilancio relativo all'applicazione del Contratto di sito e ai primi concreti risultati conseguiti sul piano della salvaguardia occupazionale in occasione dei cambi di appalto che si sono registrati nei mesi scorsi nell'ambito di alcune attività affidate esternamente da ENI a imprese terze.

Il rapporto contiene anche alcuni dati sullo stato di avanzamento dei lavori della quinta linea gas del CO.VA e degli altri investimenti che l'ENI sta realizzando compresi le attività estrattive e di workover dei pozzi.

Il rapporto termina con la proposta relativa all'ipotesi di contratto integrativo di secondo livello per la manodopera impiegata nelle aziende che operano in appalto per ENI nell'ambito delle attività estrattive e del CO.VA..

¹ Fiom Cgil Basilicata, Filctem Cgil Potenza, CdLT Potenza, Osservatorio Industria Cgil Basilicata, *Secondo rapporto sull'ENI e il suo indotto industriale e occupazionale in Val d'Agri. Primi dati sull'investimento TOTATL/SHELL Tempa Rossa*, Potenza, Novembre 2012. Il rapporto è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.cgilbasilicata.it/?p=2275>.

Il primo rapporto sull'indotto ENI, Fiom Basilicata, Cgil Basilicata, CdLT Cgil Potenza e Filcem Potenza, *L'indotto industriale e di servizi del Centro Olio ENI di Viggiano e dei pozzi di estrazione petrolifera della Val d'Agri: la proposta del contratto di sito* è del gennaio 2009 ed è scaricabile all'indirizzo:

http://www.lscmt.units.it/osti/12GiustiziaAmb/report_indotto_ENI_9.pdf

1.1 La metodologia di indagine

Per l'indagine è stato somministrato un questionario di 33 domande suddiviso in 4 sezioni (caratteristiche del lavoro; valutazione delle condizioni di lavoro; il sindacato e il contratto di sito; dati socio-anagrafici) da compilare in forma anonima e in auto-somministrazione. La diffusione del questionario è avvenuta in occasione di assemblee all'interno delle aziende o in occasione di iniziative sindacali tra il mese di aprile e giugno di quest'anno (2013) con il supporto del coordinamento delle RSU CGIL delle aziende dell'indotto ENI.

Complessivamente sono stati raccolti 92 questionari che rappresentano circa un quarto dei 400 lavoratori in media delle ditte di appalto che stabilmente lavorano presso il Centro Olio di Viggiano². Da questo bacino sono naturalmente esclusi i lavoratori alle dirette dipendenze di ENI, che hanno raggiunto il numero di circa 260, 291 se si considerano quelli del Distretto Meridionale (DI.ME³) alla data del 31 agosto 2012). Alla data del 6 agosto 2013 il numero di dipendenti diretti di ENI con riferimento al DI.ME era di 330 dipendenti + 20 in trasferta da altre sedi. Solo con riferimento alla sede di Viggiano 304 + 10 dipendenti in trasferta, divisi tra uffici e CO.VA (tab. 1).

Tab. 1 – Organico DI.ME e ENI E&P Viggiano al 6 agosto 2013

Divisioni	Totale personale	Personale in trasferta	Totale generale
DI.ME	330	20	350
ENI Viggiano	304	10	314
<i>di cui:</i>			
Operativi CO.VA	168	7	175
Uffici (CO.VA, DI.ME, E&P)	136	3	139

Fonte: ns. rilevazione.

(*) comprende il personale in ufficio del CO.VA, del Distretto Meridionale (sede a Viggiano) e della divisione E&P con uffici nella zona industriale di Viggiano in un'area diversa dal CO.VA.

Rispetto al 31 agosto dello scorso anno quando i dipendenti DI.ME erano complessivamente 291 e quelli impiegati nell'area di Viggiano 265, si tratta di un aumento di poco meno di 60 unità che si deve principalmente ai 49 neo-assunti a tempo determinato (con un contratto della durata di 12 mesi) in previsione dell'avvio della quinta linea gas⁴.

² Alla data del presente rapporto non risultano più disponibili i dati sulla presenza giornaliera degli occupati indiretti all'interno del CO.VA, diversamente dal passato e da quanto prescritto nell'ambito degli accordi tra ENI e Regione Basilicata sugli obblighi di comunicazione circa i livelli occupazionali giornalieri. Il nostro dato si riferisce pertanto a quanto rilevato alla fine del 2012.

³ Il DI.ME comprende i siti di Viggiano, Pisticci (MT), Candela e Roseto Valfortore (FG).

⁴ Si tratta del personale già dichiarato da ENI all'atto dell'annuncio della costruzione della linea. Si tratta di contratti di inserimento di 12 mesi che dovrebbero essere trasformati in contratti di lavoro a tempo

Alcuni questionari sono risultati incompleti per alcune informazioni. In particolare per 4 questionari mancano informazioni sia sull'azienda che sull'inquadramento professionale dell'intervistato. Il numero limitato di dati che si è deciso di raccogliere è risultato giustificato dalla necessità di avere una compilazione il più completa possibile del questionario e non particolarmente impegnativa in termini di tempo.

L'universo cui abbiamo fatto riferimento sono le aziende che operano nelle attività affidate tramite bandi di gara dall'ENI per le sue attività nell'ambito del Distretto Meridionale (DI.ME) e più specificatamente nell'ambito delle attività del CO.VA e delle attività di estrazione in Val d'Agri (si veda a questo proposito quanto contenuto nel *Secondo rapporto indotto ENI* del novembre 2012).

L'indagine ha un carattere esplorativo e non ha, dunque, l'obiettivo di una rappresentazione campionaria dell'intero universo delle aziende e dei relativi dipendenti, quanto quella di descrivere in generale partendo, comunque, da un campione casuale di lavoratori alcune caratteristiche principali della loro condizione lavorativa anche per evidenziarne le differenze rispetto al resto del personale ENI operativo in Val d'Agri.

Nell'ottobre del 2011 le aziende che erano operative nell'indotto ENI erano da noi state censite in 120 per un numero complessivo di poco più di 2 mila addetti (2.146 addetti al 31.08.2012 secondo i dati forniti dall'ENI). È presumibile che questo dato sia rimasto all'incirca lo stesso o in parte destinato a variare per le aziende che risulteranno operative nei lavori di costruzione della quinta linea (vedi il paragrafo 4 del presente rapporto).

2. I risultati della ricerca

2.1 Le aziende considerate ai fini della ricerca e le caratteristiche occupazionali e contrattuali dei lavoratori

Come scritto in precedenza all'indagine hanno risposto complessivamente 92 lavoratori dipendenti di 15 aziende dell'indotto ENI in Val d'Agri, poco meno del 10% delle imprese che dovrebbero comporre l'indotto del Distretto Meridionale (DI.ME) di ENI. Tra questi un numero significativo appartiene al Gruppo Dandrea (Officine Dandrea, Noloitalia, Mec

indeterminato alla fine dell'anno di assunzione/formazione. Parte della selezione del personale è stata affidata alla società di lavoro in somministrazione Adecco.

Service⁵), Sudelettra e Panni⁶, tutte aziende originarie della Basilicata e specificatamente di Viggiano, Ferrandina e Potenza. Le altre 10 aziende si dividono tra alcune di origine locale (Elett.r.a, Garramone, MERAL DUE), nazionali (C.ENG, COSMI, RAM, Rina Service, Eusebi, Progepi, quest'ultima del Gruppo COSMI) ed estere (Baker).

Per quanto riguarda la natura delle loro attività industriali si tratta in prevalenza di aziende metalmeccaniche o che comunque applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) metalmeccanico (tab. 2), con l'eccezione di Baker (CCNL Energia e Petrolio) e Garramone (CCNL Ambiente e igiene pubblica).

Tra le aziende metalmeccaniche solo quelle che fanno riferimento al Gruppo Dandrea applicano il contratto Imprese Artigiane (motivo che spiega anche la diversa struttura dei livelli contrattuali) anziché quello di FEDERMECCANICA.

Tab. 2 – Aziende di appartenenza degli intervistati per tipo di attività prevalente e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento

Azienda	Attività prevalente	CCNL
Officine Dandrea	carpenteria metallica	Metalmeccanico (Imp. Artigiane)
Sudelettra s.p.a.	manutenzione strumentale ed elettromeccanica	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
Noloitalia s.r.l. (*)	noleggio autogru	Metalmeccanico (Imp. Artigiane)
Panni P. & C. s.r.l.	manutenzione elettrica e impiantistica	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
Elett.r.a s.r.l.	manutenzione elettrica	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
C.ENG s.r.l.	servizi ingegneristici	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
COSMI s.p.a.	montaggi meccanici	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
RAM Meccanica s.r.l.	servizi di manutenzione meccanica	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
Rina Service s.p.a.	servizi ingegneristici	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
Garramone s.n.c.	servizi ambientali	Ambiente e igiene pubblica
MER.AL DUE s.r.l.	commercio all'ingrosso prodotti in alluminio	n.d.
Baker Hughes s.r.l.	fornitura prodotti chimici	Energia e Petrolio
Eusebi Service s.r.l.	servizi di sicurezza	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)
Mec Service s.r.l. (*)	manutenzione meccaniche	Metalmeccanico (Imp. Artigiane)
Progepi s.r.l. (**)	progettazione impianti industriali	Metalmeccanico (Ferdermeccanica)

Legenda: (*) Gruppo Dandrea; (**) Gruppo COSMI. nd= dato non disponibile.

La distribuzione degli intervistati per tipo di inquadramento professionale è contenuta nella tabella 3. Poco più della metà del campione ha dichiarato di essere “operaio specializzato”, poco più di un quarto “operaio generico”, il rimanente quarto “impiegato”.

⁵ Quest'ultima società è nata alla fine del 2012, non era dunque compresa tra quelle censite nel secondo rapporto, e dovrebbe occuparsi principalmente all'interno del gruppo di attività di manutenzione meccanica.

⁶ Questa azienda non è più attualmente operativa perché uscita esclusa dalle ultime gare di appalto per quanto riguarda i servizi di manutenzione elettrica e impiantistica.

Tab. 3 – Distribuzione degli intervistati per inquadramento (v. assoluti e % di riga e colonna) (n. casi 88)

Azienda	Inquadramento professionale			totale	v. % di colonna
	impiegato	operaio generico	operaio specializzato		
Officine Dandrea	2	9	8	19	21,6
Sudelettra s.p.a.	1		11	12	13,6
Noloitalia s.r.l.		4	6	10	11,4
Panni P. & C. s.r.l.	1	1	8	10	11,4
Elett.r.a s.r.l.		5	4	9	10,2
C. ENG s.r.l.	8			8	9,1
COSMI s.p.a.	3	1	4	8	9,1
RAM Meccanica s.r.l.		1	1	2	2,3
Rina Service s.p.a.			2	2	2,3
Garramone s.n.c.		1	1	2	2,3
MER.AL DUE s.r.l.	1		1	2	2,3
Baker Hughes s.r.l.	1			1	1,1
Eusebi Service s.r.l.		1		1	1,1
Mec Service s.r.l.			1	1	1,1
Progepi s.r.l.	1			1	1,1
Totale generale	18	23	47	88	100,0
valori % di riga	20,5	26,1	53,4	100,0	

Fonte: ns. indagine diretta.

I lavoratori intervistati si distribuiscono per quanto riguarda le mansioni tra coibentatori, pontisti, addetti a macchine operative e complesse, gruisti, manutentori elettrici, saldatori, manovratori, elettricisti, elettrostrumentisti, frigoristi, carpentieri, autisti, operai generici.

Va osservato che esiste, in alcuni casi, la non corrispondenza tra il livello contrattuale e la mansione effettivamente svolta. Ciò è probabilmente da imputare al sottoinquadramento che alcune aziende applicano nei livelli contrattuali a fronte di mansioni che prevedono un livello maggiore o comunque una diversa qualifica. Per fare alcuni esempi lavoratori assunti come “aiutati manovali di officina” hanno svolto sempre l’attività di coibentatori, così come altri quelli di addetti ai ponteggi.

La distribuzione dei livelli contrattuali tra operai generici e specializzati appare nel complesso esatta, anche se come scritto in precedenza non sempre questa corrisponde, nel caso degli operai generici a mansioni di tale livello e anche se alcuni lavoratori specializzati possiedono il 5° anziché il 4° livello come nel caso del CCNL Imprese Artigiane (tab. 4)⁷.

⁷ Nel caso del CCNL Imprese ARTIGIANE i livelli maggiori sono decrescenti, ovvero dal 7° al 1°, nel caso di quello FEDERMECCANICA nel senso opposto; un lavoratore specializzato parte in questo caso almeno dal 4° livello.

Tab. 4 – Distribuzione degli intervistati per inquadramento e livello contrattuale (v.a. e %) (n. casi 80)

Livello contrattuale	Inquadramento (valori assoluti)			Totale
Imp. ARTIGIANE (*)	imp	op_gen	op_spec	
1°		1	2	3
2°		1	3	4
3°		1	3	4
4°			1	1
5°	2		2	4
6°		8	4	12
7°		1		1
Totali	2	12	15	29
FEDERMECCANICA (**)	imp	op_gen	op_spec	Totale
7°	1			1
6°	5			5
5°	2		9	11
4°	2		12	14
3°	2	4	5	11
2°		3	4	7
1°		2		2
Totali	12	9	30	51

Fonte: ns. indagine diretta. (*) CCNL applicato dalle aziende del Gruppo Dandrea; (**) CCNL applicato al resto delle aziende eccezion fatta per Garramone e Baker.

Come scritto in precedenza le discordanze tra inquadramento, livello contrattuale e paga oraria risultano numerose e risulta pertanto difficile individuare esattamente un quadro preciso delle rispettive spettanze economiche, perlomeno sulla base di quanto dichiarato dai lavoratori intervistati. Solo per fare alcuni esempi, lì dove le informazioni tendono ad essere più omogenee i coibentatori sono inquadrati in prevalenza al 6° livello (CCNL CONFAPI) con una paga oraria di 7,15 euro, gli elettrostrumentisti (CCNL FEDERMECCANICA) al 4° e 5° livello ma con paghe orarie comprese tra i 10 e gli 11 euro. Anche i dati sui livelli retributivi, che nel questionario erano richiesti per il mese di marzo di quest'anno (2013) appaiono altrettanto variabili, ma ciò dipende oltre che dal livello contrattuale e dall'anzianità di servizio come dall'eventuale presenza di soggetti a carico (voce assegni familiari), così come da altre voci aggiuntive come la reperibilità⁸ i buoni pasto o altre indennità riconosciute dalla singola azienda.

⁸ La reperibilità è u istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti. L'articolo 40 (Indennità di reperibilità) del CCNL Energia e Petrolio recita a questo proposito che "Al lavoratore al quale l'azienda richieda di essere reperibile, per eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro, spetterà un compenso da concordare in sede aziendale, nell'ambito della contrattazione e da corrispondersi

Distinguendo tra impiegati, operai generici e specializzati, senza tener conto dei diversi livelli contrattuali, le retribuzioni dichiarate in media nel mese di marzo sono quelle riportate nella tabella 5. Le retribuzioni maggiori sono quelle degli operai specializzati, quelle più basse degli operai generici. Come si può osservare si tratta tuttavia di livelli retributivi ampiamente variabili all'interno dei singoli inquadramenti. L'illustrazione del valore più utile, in questo caso, risulta quello della "moda", ovvero il valore (in questo caso il livello retributivo) che si presenta con maggiore frequenza all'interno della distribuzione.

Tab. 5 – Distribuzione degli intervistati per livello retributivo secondo il diverso inquadramento (valori assoluti in Euro e valore moda della distribuzione) (n. casi 58)

Inquadramento	n. casi	retribuzione media	retribuzione più bassa	retribuzione più alta	valore moda della distribuzione della retribuzione
impiegati	12	1.253	710	2.270	1.400
op. generico	18	1.079	940	2.089	1.000
op. specializzato	28	1.418	1.000	1.800	1.500

Fonte: ns. indagine diretta.

A ciò si aggiunga che un terzo degli intervistati ha indicato di avere al proprio all'interno del proprio contratto incentivi e/o maggiorazioni, ma il dato fortemente disomogeneo delle risposte non rende chiaro questo dato. È certo che i lavoratori della Sudelettra dispongono oltre che della reperibilità, anche del premio di risultato e dei buoni pasto. Negli altri casi queste voci sono presenti in maniera disorganica e differenziata sia per quanto riguarda il valore economico della reperibilità e dei buoni pasto (tab. 6).

Tra coloro che hanno lavorato in precedenza in altre aziende (pari a 44 casi) un terzo non ha svolto la stessa mansione, a differenza dei restanti due terzi che ha svolto o la stessa mansione(17) o anche altre (19). In generale tra quanti hanno lavorato svolgendo la stessa mansione, o altre in aggiunta, prevalgono di gran lunga impiegati e operai specializzati rispetto agli operai generici.

I lavoratori intervistati sono dipendenti di aziende che lavorano oramai da alcuni anni nell'indotto dell'ENI in Val d'Agri e nella metà dei casi (in relazione ai 69 sui 92 intervistati che hanno fornito una risposta a questo proposito) si tratta anche di individui che hanno lavorato almeno per un'altra azienda dell'indotto in un periodo precedente.

per la durata dell'impegno di reperibilità. L'obbligo dell'immediata reperibilità dovrà risultare per iscritto. Il compenso suddetto non fa parte a nessun effetto della retribuzione".

Il lavoro nell'indotto ENI della Val d'Agri (Basilicata): caratteristiche occupazionali, condizioni di lavoro e livelli salariali.
Verso la proposta del contratto integrativo per i lavoratori delle aziende dell'indotto

Tab. 6 – Presenza di indennità varie nelle aziende di provenienza degli intervistati

Azienda	Tipi di indennità			
	Reperibilità (a)	Buoni pasto (b)	Premio di risultato 2013 riferito all'anno 2012	Altro
Officine Dandrea	-	-	-	-
Sudelettra s.p.a.	129 <i>euro</i> settimanali (17 <i>euro</i> giorni feriali, 22 <i>euro</i> giorni festivi)	Valore del buono 9 <i>euro</i>	800 <i>euro</i>	Rimborso chilometrico con la reperibilità e pagamento ore di viaggio
Noloitalia s.r.l.	-	-	-	-
Panni P. & C. s.r.l.	-	-	-	80% del valore orario della paga per il tempo di viaggio (come da CCNL)
Elett.r.a s.r.l.	90 <i>euro</i> settimanali (*) (10 <i>euro</i> giorni feriali, 20 <i>euro</i> giorni festivi)	-	-	-
C. ENG s.r.l.	-	Valore del buono 15,50 <i>euro</i> (***)	-	-
COSMI s.p.a.	115 <i>euro</i> settimanali	Valore del buono 8 <i>euro</i>	1.100 <i>euro</i> (**)	-
RAM Meccanica s.r.l.	120 <i>euro</i> settimanali (10 <i>euro</i> giorni feriali, 35 <i>euro</i> giorni festivi)	Valore del buono 5 <i>euro</i> (****)	-	-
Rina Service s.p.a.	non prevista	(inclusa nella diaria giornaliera)	-	Diaria giornaliera tra 20 e 50 <i>euro</i>
Garramone s.n.c.	-	-	-	-
MER.AL DUE s.r.l.	-	-	-	-
Baker Hughes s.r.l.	1,44 <i>euro</i> ora	Valore del buono 5,29 <i>euro</i>	1.200 <i>euro</i>	-
Eusebi Service s.r.l.	110 <i>euro</i> settimanali (15 <i>euro</i> giorni feriali, 20 <i>euro</i> giorni festivi)	Valore del buono 15,50 <i>euro</i>	-	25 <i>euro</i> di indennità una tantum il sabato superate le 5 ore; 50 <i>euro</i> la domenica
Mec Service s.r.l.	-	-	-	-
Progepi s.r.l.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: ns. indagine diretta. *Legenda:* (a) giorni feriali, dal lunedì al venerdì, festivi, sabato e domenica; (b) superate le 12 ore di lavoro giornaliero si ha diritto a 2 buoni pasto; n.d. = dato non disponibile; (*) solo dalla due ultime mensilità; (**) solo nel 2011 per la fermata decennale del 2010; (***) per alcuni su 20 giorni mensili, per altri su 30 giorni mensili; (****) non per tutti i dipendenti.

Un quadro riassuntivo distinto per tipologia di inquadramento è quello contenuto nella tabella 7.

Tab. 7 – Distribuzione degli intervistati per periodo di inizio lavoro nell'indotto ENI e precedenti esperienze in altre aziende dell'indotto (valori assoluti e valori % di riga) (n. casi 69)

Periodo di inizio occupazione nell'indotto ENI	Nessuna occupazione in precedenti aziende				Occupazione precedente in altre aziende				Valori totali di riga	
	Imp.	op. gen.	op. spec.	Totale	Imp.	op. gen.	op. spec.	Totale	v.a.	%
prima del 2000			5	5	3		3	6	11	15,9
2000 - 2004	1		5	6	5	1	8	14	20	29,0
2005 - 2009		3	8	11	1	3	4	8	19	27,5
dal 2010 in poi	3	4	5	12	1	5	1	7	19	27,5
Totale di riga	4	7	23	34	10	9	16	35	69	100,0

Fonte: ns. indagine diretta.

Anche in considerazione dell'esiguità dei numeri riportati in tabella si potrebbe affermare che la mobilità nell'occupazione appartenga di più a impiegati e operai generici e meno agli operai specializzati, ma questa tendenza è solitamente confermata dalla propensione da parte delle aziende a mantenere legata la manodopera più qualificata alle proprie attività anche riconoscendo salari più elevati (principio del salario di efficienza) sottoforma di indennità o superminimi.

Le differenze retributive cui prima abbiamo fatto cenno dipendono anche dalla tipologia contrattuale (tempo pieno, tempo parziale, contratto atipico, ecc.) come da altri fattori (scatti di anzianità, livello contrattuale, ecc.). Solo il 57% degli intervistati, infatti, al momento dell'intervista era impiegato con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, soprattutto tra gli operai specializzati (75%) e a seguire tra gli impiegati (38%) e tra gli operai generici (33%), una probabilità tendenzialmente crescente all'aumentare dell'anzianità di lavoro presso l'azienda.

I lavoratori con 10 anni e oltre di anzianità presso l'azienda (n. casi considerati 80) sono il 16,2%, quelli tra 5 e 9 anni, il gruppo principale, il 42,5%, quelli tra 2 e 4 anni il 13,8%, quelli con un periodo di tempo inferiore ai 2 anni il 27,5% (tab. 8).

Per più della metà degli intervistati (n. casi considerati 67) l'anzianità di servizio (o l'anno di assunzione presso l'ultima azienda di cui erano dipendenti al momento dell'intervista coincidevano); nella restante parte, il 10% era già impiegato nell'indotto da più di 10 anni, il 20% tra i 5 e i 9 anni, il rimanente 22% aveva lavorato già nell'indotto per un periodo compreso tra 1 e 4 anni.

Questi ultimi dati confermano, dunque, una certa mobilità all'interno del mercato del lavoro locale legato all'indotto ENI ma anche la prolungata permanenza nell'ambito dei

rapporti di lavoro a termine. I dati a nostra disposizione, anche se numericamente circoscritti evidenziano che solo 4 lavoratori a tempo indeterminato del campione provengono da un contratto di lavoro a termine (tab. 9).

Tab. 8 – Distribuzione degli intervistati per tipologia di contratto, anzianità di lavoro e inquadramento professionale (valori assoluti e valori % di riga) (n. casi 91)

Inquadramento	Rapporto di lavoro	Anzianità di lavoro				dato non disponibile	Totale
		inferiore a 2 anni	tra 2 e 4 anni	tra 5 e 9 anni	10 anni e oltre		
impiegati	interinale	1	1				2
	temp_det	4	2			3	9
	temp_ind	1	1	3	2		7
imp Totale		6	4	3	2	3	18
operai generici	interinale	2					2
	licenziato			1			1
	temp_det	5	4	2		2	13
	temp_ind	2		5		1	8
op_gen Totale		9	4	8		3	24
operai specializzati	interinale	1					1
	temp_det	5	3			3	11
	temp_ind	1		23	11	2	37
op_spec Totale		7	3	23	11	5	49
Totali di riga		22	11	34	13	11	91
v. % di riga (n. 80)		27,5	13,8	42,5	16,3		

Fonte: ns. indagine diretta.

Tab. 9 – Distribuzione degli intervistati per tipologia di contratto attuale e precedente e anzianità di lavoro (valori assoluti) (n. casi 76)

Tipologia di contratto di lavoro attuale	Anzianità di lavoro nell'azienda di attuale impiego	Tipologia di contratto di lavoro precedente			Totale
		interinale	temp_det	temp_ind	
Somministrazione (interinale)	inferiore a 2 anni	2	1		3
	tra 2 e 4 anni	1			1
Somministrazione Totale		3	1		4
Tempo determinato	inferiore a 2 anni		12	1	13
	tra 2 e 4 anni		9		9
	tra 5 e 9 anni		2		2
Tempo determinato Totale			23	1	24
Tempo indeterminato	inferiore a 2 anni			4	4
	tra 2 e 4 anni			1	1
	tra 5 e 9 anni		2	28	30
	10 anni e oltre		2	11	13
Tempo indeterminato Totale			4	44	48
Totali di riga		3	28	45	76

Fonte: ns. indagine diretta.

Un'ultima informazione relativa a questa sezione del questionario riguarda la struttura dell'orario di lavoro. Qui va detto che, fatte alcune eccezioni (meno del 10% degli intervistati), la prevalenza dell'impiego orario giornaliero è quella del turno centrale di lavoro (8.00-17.00), quando non appunto dei 2 (caso più frequente) o dei 3 turni. Il 41% dei lavoratori intervistati non hanno svolto ore di straordinario nel mese di marzo, ma solo nella metà dei casi questi coincidono con lavoratori che hanno dichiarato di aver incluso all'interno del proprio rapporto di lavoro la reperibilità. In altri termini anche per coloro che non avevano la reperibilità, nel mese di marzo, hanno effettuato ore di straordinario.

La metà di quanto hanno dichiarato di aver effettuato del lavoro straordinario nel mese di marzo lo ha dichiarato per un monte ore fino a 9 ore, il 30% tra 10 e 19 ore, il restante 20% tra le 20 e 30 ore, senza particolari evidenze all'interno delle singole aziende. Ovviamente non tutti i lavoratori che hanno dichiarato di svolgere abitualmente ore di lavoro straordinario ne avevano svolte anche nel mese di marzo. Tuttavia in questo caso una percentuale più alta (il 58%) dichiara di aver svolto nell'ambito del rapporto di lavoro fino a quella data (aprile 2013) abitualmente ore di lavoro straordinario: il 30% in media per meno di 10 ore al mese, il 50% per più di 10 ore, il restante 20% per più di 20 ore.

2.2 Caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori del campione

All'interno del campione le donne rappresentano solo il 5% degli intervistati e sono tutte inquadrare nel ruolo impiegatizio. Per quanto riguarda il totale degli intervistati questi si distribuiscono per classi di età nel seguente modo: il 10% ha meno di 29 anni, il 35% tra i 30 e i 39 anni, il 34% tra 40 e 49%, il rimanente 21% 50 anni e oltre. Per quanto riguarda i livelli di istruzione, come era in parte prevedibile, in natura delle aziende coinvolte e delle tipologie di mansioni solo il 9% era in possesso della laurea (principalmente tra gli individui con età compresa tra 30 e 49 anni), il 47% di un diploma, il 27% della licenza media e il 16% di una qualifica professionale.

Il 60% degli intervistati è coniugato, il 35% ha dichiarato di vivere con la famiglia di origine (in prevalenza quanti ricadono nella classe di età dei trentenni), il restante 5% ha dichiarato di vivere con altri colleghi di lavoro. Si tratta, inoltre, nella quasi totalità dei casi di lavoratori di origine locale residenti e/o domiciliati in un comune dell'area: il 21% a Viggiano, il 19% a Marsicovetere, il 12% a Moliterno e a seguire in numero minore a Corleto Perticara, Gorgoglione, Grumento, Marsico Nuovo, Montemurro, Paterno,

Sarconi, Spinoso, Tramutola o in comuni più prossimi al capoluogo di provincia, la stessa Potenza, Pignola, Vaglio, Tito, San Chirico Nuovo, San Chirico Raparo o della provincia di Matera (Ferrandina, Gorgoglione, Pomarico, Salandra). Anche in ragione della maggiore presenza nei comuni della Val d'Agri più prossimi alla zona industriale di Viggiano i tempi di percorrenza indicati ricadono nella maggior parte dei casi dentro i 30 minuti (tab. 10).

Inoltre la maggior parte, 4 su 5 degli intervistati utilizza singolarmente il proprio mezzo di trasporto e meno frequentemente viaggia con altri colleghi di lavoro (il restante quinto), soprattutto quelli provenienti da più lontano (es. da un comune del materano).

Tab. 10 – Distribuzione degli intervistati per comune di residenza/domicilio e tempi di percorrenza casa/lavoro (valori assoluti e %) (n. casi 87)

Comune di residenza e/o domicilio	tempi di percorrenza				Totale	
	più di 1 ora	circa 1 ora	30 minuti	meno di 15 minuti	v.a.	v. % di colonna
Marsicovetere			6	10	16	18,4
Viggiano			3	12	15	17,2
Moliterno			5	5	10	11,5
Tramutola			2	3	5	5,7
Potenza	1	2		2	5	5,7
Grumento			1	3	4	4,6
Paterno			2	1	3	3,4
Corleto Perticara		2			2	2,3
Ferrandina	2				2	2,3
Marsico Nuovo				2	2	2,3
San Chirico Raparo			1		1	1,1
Sarconi				2	2	2,3
Gorgoglione		1			1	1,1
Montenurro				1	1	1,1
Pignola				1	1	1,1
Pomarico	1				1	1,1
Salandra	1				1	1,1
San Chirico Nuovo			1		1	1,1
Spinoso			1		1	1,1
Tito				2	2	2,3
Vaglio			1		1	1,1
comune non indicato	2	3	2	3	10	11,5
Totali di riga	7	8	25	47	87	100,0
valori % di riga	8,0	9,2	28,7	54,0	100,0	

Fonte: ns. indagine diretta.

2.3 Le condizioni di lavoro e il rischio infortuni

Il lavoro intorno alle attività del CO.VA e alle attività estrattive comprende una serie di prestazioni di lavoro molto diversificate che richiedono la massima attenzione ai rischi di

nocività e di infortunio per la natura del lavoro e della materia prima trattata. Già in occasione del secondo rapporto sull'indotto ENI abbiamo avuto modo di segnalare la particolare problematicità dell'attività in oggetto dedicando uno specifico capitolo proprio al tema della sicurezza sul lavoro e alle problematiche di natura ambientale.

Per quanto la natura delle prestazioni di lavoro svolte sia diversa a seconda che si tratti di attività di manutenzione impianti, piuttosto che di carpenteria metallica o di servizi ambientali, abbiamo chiesto al campione di esprimersi utilizzando una scala di punteggio (con la possibilità di assegnare un voto da 1 a 10, dove 1 sta per molto negativo e 10 per molto positivo) su 10 aspetti essenziali della condizione di lavoro. Il risultato è complessivamente positivo per gli aspetti che attengono all'orario di lavoro, ai carichi di lavoro, al rischio nocività e infortuni e al rapporto con i responsabili direttivi delle imprese e con il sindacato. Se questo dato viene tuttavia distribuito secondo l'inquadramento la valutazione è particolarmente negativa per gli operai generici relativamente alla valutazione del livello delle retribuzione e del contratto di lavoro; per gli impiegati relativamente al rapporto con i sindacati, la formazione e il contratto di lavoro (il tempo determinato è diffuso anche tra questi), mentre per gli operai specializzati tutti gli aspetti sono generalmente positivi, fatta eccezione per quella del salario che tende a posizionarsi su una valutazione intermedia. Se poi si distribuiscono le risposte secondo la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato e a termine) la valutazione è molto negativa per coloro che non hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato (ovvero operai generici e parte degli impiegati) per la situazione contrattuale, il livello del salario e la formazione, mentre per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato la media delle valutazioni è sempre positiva ed è solo la valutazione della struttura dei turni è quella che raccoglie il punteggio più basso (tab. 11).

Tab. 11 – Valutazione della condizione di lavoro secondo l'inquadramento e il rapporto di lavoro (n. casi 86)

Inquadra./ contratto	salario	orario	turni	carico lavoro	nocività	infortuni	rapporto capi	rapporto sindacati	forma- zione	contratto di lavoro
impiegato	5,3	6,8	5,4	6,3	5,1	5,8	5,8	3,7	3,4	4,1
op. gen.	3,8	8,0	6,1	6,4	7,2	7,0	6,4	7,4	5,0	3,5
op. spec.	4,9	7,2	5,2	6,6	6,8	7,0	6,4	6,5	5,5	5,8
tempo det.	3,8	7,3	6,1	6,1	6,2	6,1	6,0	5,4	4,2	2,1
tempo ind.	5,4	7,3	5,0	6,8	6,7	7,2	6,4	6,8	5,5	6,8
totale	4,7	7,3	5,7	6,5	6,8	6,7	6,3	6,3	5,0	4,9

Fonte: ns. indagine diretta.

Nel complesso, tuttavia, per i $\frac{2}{3}$ degli intervistati da quando lavorano nell'ambito di un'azienda dell'indotto ENI le condizioni di lavoro non sono migliorate; in modo maggior per gli operai generici (72%), per gli impiegati (69%) e in numero inferiore per gli operai specializzati (55%). La valutazione negativa delle condizioni di lavoro deriva principalmente dal permanere dell'incertezza del rapporto di lavoro (a termine) e solo in pochi casi dall'aumento del rischio infortuni o dai livelli bassi del salario. Per quanti indicano, invece, una valutazione positiva del miglioramento delle condizioni di lavoro questa dipende per la metà degli intervistati dalla maggiore attenzione dedicata al tema della sicurezza (tab. 12).

Tab. 12 – Distribuzione % delle motivazioni relative al miglioramento o al peggioramento delle condizioni di lavoro dal momento dell'assunzione in un'azienda dell'indotto ENI (n. casi 75)

Motivazioni del peggioramento delle condizioni di lavoro			
incertezza rapporto di lavoro	aumento rischio infortuni	basso stipendio	altro
76,5	5,9	9,8	7,8
Motivazioni del miglioramento delle condizioni di lavoro			
maggiore attenzione alla sicurezza	stabilità del rapporto di lavoro	miglior carico di lavoro	altro
50,0	33,3	12,5	4,2

Fonte: ns. indagine diretta.

Gli operai che hanno dichiarato di aver subito un infortunio sono soltanto 6, tutti operai specializzati assunti a tempo indeterminato che hanno regolarmente denunciato l'infortunio, di cui 3 per un numero di giorni di malattia inferiore a 20 e gli altri 3 per un numero di giorni superiore (massimo 90 giorni), ma sulla base di altre informazioni non è infrequente il caso di lavoratori, soprattutto di quelli con contratti a termine, che omettono di denunciare l'infortunio al fine di non precludersi l'ipotesi di un rinnovo del contratto.

Un ultimo aspetto della condizione lavorativa che abbiamo indagato riguarda la formazione. Complessivamente i lavoratori che hanno svolto un'attività formativa, anche tenendo conto delle mancate risposte, sono 3 su 4, in numero maggiore i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato (78%) di contro a quelli a tempo determinato (70%). Tra quanti hanno dichiarato di aver svolto attività formative il 40% le ha svolte in ordine di tempo nel corso dell'anno (2013), il 20% circa nel 2012 e il 16% circa in un periodo precedente al 2012 (tab. 13).

Tab. 13 – Distribuzione degli intervistati per svolgimento o meno di attività formative secondo il rapporto di lavoro e il periodo di svolgimento della formazione (valori assoluti e %) (n. casi 89)

Tipo rapporto di lavoro	Attività formativa svolta					Totale
	Anno in corso (2013)	2012	Prima del 2012	Nessuna attività	non risponde	
	valori assoluti					
temp_det	16	5	5	5	6	37
temp_ind	20	12	9	3	8	52
Totale	36	17	14	8	14	89
	valori % di riga					
temp_det	43,2	13,5	13,5	13,5	16,2	100,0
temp_ind	38,5	23,1	17,3	5,8	15,4	100,0
Totale	40,4	19,1	15,7	9,0	15,7	100,0

Fonte: ns. indagine diretta.

Le attività formative si sono concentrate, indipendentemente dal periodo di svolgimento, principalmente sulle attività di sicurezza del lavoro e prevenzione infortuni e in numero assai ridotto sulla mansione svolta (solo 11 casi) o su nuove mansioni (4 casi).

2.4 L'iscrizione al sindacato e le indicazioni sulla futura contrattazione

Al sindacato sono iscritti il 65% degli intervistati, in netta prevalenza alla Cgil⁹ (alle categorie della FIOM e della FILCTEM), lo è stato in passato il 4,5%, mentre in un solo caso un intervistato ha espresso chiaramente l'intenzione di non volersi iscrivere ad alcuna organizzazione; il resto, poco meno del 30% degli intervistati, non è iscritto ad alcuna organizzazione. Sono iscritti in maggior numero al sindacato coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (4 su 5) e gli operai specializzati e in misura minore quanti hanno un contratto di lavoro diverso (1 su 2). La metà delle iscrizioni sono state effettuate tra il 2012 e il 2013, mentre fino al 1999 gli iscritti erano soltanto 3.

Il 93% del campione è a conoscenza dei contenuti del Contratto di sito anche se il 32% solo in parte, mentre il rimanente 7% ne ignora i contenuti. I $\frac{3}{4}$ degli intervistati valutano che il Contratto di sito risulterà utile nel tutelare i lavoratori delle ditte di appalto¹⁰, mentre il restante quarto si dichiara incerto circa questo esito (risposta “non so”).

⁹ Sono iscritti ad una categoria della Cgil 53 intervistati, altri 3 alla Uil e 2 alla Cisl.

¹⁰ Questo risultato risente inevitabilmente anche delle vertenze in atto nello stesso periodo che coinvolgeva in particolare proprio i lavoratori del Gruppo Dandrea e di Panni.

Le ultime due domande di questa sezione del questionario hanno chiesto invece agli intervistati di pronunciarsi in merito all'utilità di un contratto integrativo per i lavoratori delle ditte di appalto. La formula utilizzata per questa domanda è stata la seguente *“Ritieni che i lavoratori dell'indotto ENI dovrebbero beneficiare di un contratto integrativo legato alla produttività e al fatturato realizzati dall'ENI in Val d'Agri?”*. La risposta è risultata complessivamente favorevole per il 92% del campione, mentre nel restante 8% dei casi la risposta è stata negativa (solo 2 casi) o incerta (4 casi).

Se questa risposta risultava piuttosto attesa, di maggiore interesse sono le risposte che il campione ha formulato in relazione all'ultima domanda della sezione circa le azioni che il sindacato e le parti sociali in generale dovrebbero promuovere ai fini dell'aumento dell'occupazione nell'area di estrazione. L'azione tra quelle presentate all'interno del ventaglio delle possibili risposte è stata quella relativa al potenziamento delle opportunità per le aziende locali e in secondo ordine quella relativa al sostegno ad investimenti in settori diversi dall'estrazione di idrocarburi come quelli nelle fonti rinnovabili (tab. 14).

Tab. 14 – Distribuzione delle risposte relative alle attività da intraprendere per aumentare le opportunità di occupazione a livello locale secondo l'inquadramento professionale dei rispondenti (valori assoluti e %) (n. casi 78 per la prima risposta, 55 per la seconda risposta)

Elenco prime risposte in ordine di importanza	Inquadramento			Totale	v. % di colonna
	imp	op_gen	op_spec		
favorire il più possibile le aziende locali	6	12	24	42	53,8
favorire investimenti diversi in settori diversi dell'estrazione con le fonti rinnovabili	6	6	7	19	24,4
favorire il trasferimento di attività a più alto valore da parte di ENI in Val d'Agri	1	1	6	8	10,3
favorire l'insediamento di aziende più innovative nel settore dell'oil & gas	4		4	8	10,3
favorire il più possibile le aziende locali			1	1	1,3
Totale	17	19	42	78	100,0
Elenco seconde risposte in ordine di importanza	imp	op_gen	op_spec	Totale	v. % di colonna
favorire investimenti diversi in settori diversi dell'estrazione con le fonti rinnovabili	3	3	13	19	34,5
favorire il più possibile le aziende locali	6	5	4	15	27,3
favorire l'insediamento di aziende più innovative nel settore dell'oil & gas	4		7	11	20,0
favorire il trasferimento di attività a più alto valore da parte di ENI in Val d'Agri	3	2	4	9	16,4
altro	1			1	1,8
Totale	17	10	28	55	100,0

Fonte: ns. indagine diretta.

Una così forte concentrazione delle risposte a sostegno delle imprese locali risente probabilmente, da un lato, della particolare condizioni del momento – il questionario è stato diffuso nel corso di alcune vertenze sui cambi di appalto che interessavano imprese locali – e, dall'altro, della generale valutazione negativa sulle possibilità e le opportunità concrete di lavoro offerte dalle aziende esterne al territorio che spesso portano con loro buona parte della manodopera dai loro territori di provenienza con effetti, dunque, di depotenziamento dell'offerta di lavoro esistente sul mercato del lavoro locale.

3. Lo stato di attuazione del Contratto di sito

Il 5 ottobre del 2012 è stato firmato il Contratto di sito tra ENI, Regione Basilicata e parti sociali, dopo una lunga fase vertenziale cominciata nel gennaio 2009 con la proposta ufficiale della Cgil della stipula di un Contratto di sito che prevedesse specificatamente all'interno l'inserimento della c.d. clausola sociale nell'ambito dei cambi di appalto. Tale proposta nasceva dalla necessità di tutelare dal punto di vista occupazionale e delle condizioni contrattuali i lavoratori non più impiegati dalle imprese a seguito della perdita dell'appalto e quando riassunti dalle nuove imprese vincitrici dell'appalto ma con il rischio di essere impiegati con condizioni contrattuali diverse da quelle precedenti (mancato riconoscimento della professionalità, dei livelli contrattuali, anzianità, ecc.) come in occasione dei dipendenti dell'ex Consorzio VALTECO nel passaggio alle società Sudelettra e COSMI per quanto riguarda le attività di manutenzione strumentale programmata del CO.VA¹¹.

A seguito della firma del Contratto di sito sono stati programmati una serie di incontri per l'applicazione dei diversi punti previsti nei 6 Assi del Contratto di sito (si veda il *Secondo rapporto sull'indotto ENI*). Ad oggi, tuttavia, solo alcuni dei punti e quindi degli Assi previsti nell'ambito del Contratto sono stati concretamente resi operativi, tra questi la continuità occupazionale nei cambi di appalto anche se manca ancora, a questo proposito, la definizione di una “procedura condivisa” (vedi tab. 15). Un quadro degli incontri e delle

¹¹ Si rimanda, a questo proposito, al primo rapporto sull'indotto ENI in Basilicata contenente la proposta del contratto di sito (Fiom Cgil Basilicata, CdLT Potenza, Filcem Cgil Potenza, *L'indotto industriale e di servizi del Centro Olio ENI di Viggiano e dei pozzi di estrazione petrolifera della Val d'Agri: la proposta del contratto di sito*, Potenza, Gennaio 2009), scaricabile all'indirizzo

http://www.basilicata.fiom.cgil.it/documenti/2009/sintesi_indotto_ENI.pdf

La presentazione del rapporto e della relativa proposta del Contratto di sito è del gennaio 2009 in occasione di due iniziative promosse dalla Cgil a Potenza (il 19 gennaio) e a Villa d'Agri (il 20 gennaio).

Il lavoro nell'indotto ENI della Val d'Agri (Basilicata): caratteristiche occupazionali, condizioni di lavoro e livelli salariali.

Verso la proposta del contratto integrativo per i lavoratori delle aziende dell'indotto

iniziative sindacali promosse dalla CGIL a seguito dell'accordo del 5 ottobre 2012 è contenuto nella tabella 15.

Tab. 15 – Crono-avvenimenti relativi all'applicazione del Contratto di sito del 5 ottobre 2012

(ottobre 2012-luglio 2013)

Data	Sede dell'incontro	Contenuto dell'incontro/decisioni assunte
09/10/2012	Regione Basilicata	Delibera n° 1336 relativa alla ratifica del Protocollo d'Intesa tra la Regione Basilicata, l'ENI e le OO.SS. e imprenditoriali del Contratto di Sito del 5 ottobre 2012.
11/12/2012	Regione Basilicata	Viene consegnato il calendario degli adempimenti e della tempistica per l'attuazione del protocollo del 5 Ottobre, con l'integrazione di 3 rappresentanti delle OO.SS. per il Comitato Rappresentanza Territoriale dell'Osservatorio Ambientale (DGR 272/11) ed è fissato per Gennaio 2013 l'incontro sugli Assi 2 e 6.
28/01/2013	CGIL Potenza	Richiesta incontri alle aziende Eusebi, COSMI, Panni da parte della Cgil, Fiom e Filctem
06/03/2013	CGIL Val d'Agri	Costituzione del Coordinamento RSU/RLS della zona industriale di Viggiano
12/03/2013	Regione Basilicata	Insedimento del Tavolo della Trasparenza (art. 6. del Contratto). Costituzione del Gruppo lavoro per la redazione del Piano Formativo a cura di ENI, Regione Basilicata e Confindustria e di quello per l'Osservatorio paritetico territoriale sulla sicurezza. L'ENI si impegna a proporre procedure per la clausola di salvaguardia, entro aprile dell'istituzione 118, entro Maggio del presidio dei Vigili del Fuoco.
19/03/2013	EDIL CASSA Potenza	Riunione gruppo di lavoro per la costituzione dell'Osservatorio paritetico territoriale sulla sicurezza. Definizione propositiva di uno schema di verbale per la sua costituzione da parte di Confindustria Basilicata.
22/03/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Riunione sulla situazione dell'azienda PANNI.
26/03/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Riunione sulla situazione delle aziende COSMI e EUSEBI per accettazione del Contratto di sito.
03/04/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio/distribuzione questionario di inchiesta della Cgil sulle condizioni di lavoro degli occupati nelle aziende dell'indotto.
08/04/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Avvio procedure elezione RSU presso le aziende dell'indotto ENI D'Andrea e Noloitalia.
11/04/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro relativo al cambio di appalto tra le aziende PANNI e Consorzio CIVA (Elett.r.a, Sitie, Tekim). Stesura verbale d'incontro.
12/04/2013	*	Richiesta d'incontro a Regione Basilicata ed ENI da parte di CGIL CISL UIL sull'applicazione del Contratto di Sito
15/04/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio
16/04/2013	*	Richiesta d'incontro della CGIL all'azienda Dandrea per cambio appalto e tutela occupazionale

Il lavoro nell'indotto ENI della Val d'Agri (Basilicata): caratteristiche occupazionali, condizioni di lavoro e livelli salariali.
Verso la proposta del contratto integrativo per i lavoratori delle aziende dell'indotto

17/04/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro con le aziende COSMI, Sudelettra e RAM sull'applicazione del Contratto di sito
18/04/2013	*	Richiesta di incontro ad ENI relativamente alla situazione delle aziende COSMI, Sudelettra, RAM e TUCAM.
23/04/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro tra ENI, PANNI e CIVA per il passaggio di 10 lavoratori di Panni alle dipendenze del consorzio CIVA. Stesura verbale di accordo.
26/04/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro con azienda Dandrea.
08/05/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro sull'Asse 5 "D" con le aziende COSMI e Sudelettra; volantinaggio presso CO.VA.
13/05/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro sull'Asse 5 "D" nuovamente con le aziende COSMI e Sudelettra
15/05/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Accordo con l'azienda COSMI circa trasferimento di personale ricorso alla Cassa integrazione ordinaria; volantinaggio presso il CO.VA; stesura verbale di accordo.
16/05/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro tra le aziende Dandrea e TUCAM per i passaggi di lavoratori nell'ambito del Contratto di sito; stesura verbale di accordo.
22/05/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Nuovo incontro tra le aziende Dandrea e TUCAM per i passaggi di lavoratori nell'ambito del Contratto di sito; stesura verbale di accordo.
24/05/2013	Regione Basilicata	Approvazione Delibera Giunta Regionale relativa all'istituzione di una sede del 118 presso la zona industriale di Viggiano
29/05/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Elezioni RSU/RLS presso le aziende Dandrea e Nolitalia.
29/05/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio presso il CO.VA sull'istituzione del 118
31/05/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio presso il CO.VA sull'istituzione del 118 e assemblea sindacale alla C.ENG
05/06/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro tra ENI e COSMI; stesura verbale di accordo.
07/06/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Nuovo incontro tra ENI e COSMI; stesura verbale di accordo.
07/06/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Comunicazione alla Regione per esperita procedura relativamente alle aziende PANNI, Eusebi e COSMI.
12/06/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio di Cgil e Fiom.
26/06/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro tra ENI e le aziende Dandrea e TUCAM.
18/06/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio di Cgil e Fiom.
28/06/2013	Confindustria	Incontro tra ENI e le aziende Dandrea e TUCAM; stesura verbale di accordo.
29/06/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Assemblea sindacale presso l'azienda Elett.r.a per l'elezione delle RSU/RLS.
03/07/2013	CENTRO OLIO (CO.VA) Viggiano	Volantinaggio della Cgil per comunicare la fine della raccolta questionari tra i lavoratori delle ditte di appalto.
16/07/2013	CONFINDUSTRIA Potenza	Incontro con le aziende Eusebi e Sudelettra

Fonte: ns. elaborazione.

Ad oggi, come scritto in precedenza, rispetto a quanto previsto dal Contratto di Sito i punti in fase di risoluzione riguardano la delibera istitutiva di un presidio del 118 presso la Zona Industriale di Viggiano. La delibera del maggio di quest'anno ha previsto un impegno di spesa annuale di 740.840 *euro* per la presenza di una autoambulanza di pronto soccorso con una dotazione di 24 tra medici e infermieri (il bando per l'affidamento di questo servizio è del 30 luglio 2013); è in fase di definizione la costituzione dell'Osservatorio Territoriale sulla Sicurezza; le OO.SS. hanno provveduto alle rispettive surroghe relativamente alla loro partecipazione nell'ambito dell'Osservatorio Regionale Ambientale della Val d'Agri (Comi. Rap terr, DGR, n. 272/2011). Sul Piano di Emergenza Esterna (PEE) del 2009 la Prefettura di Potenza ha proceduto con avviso del 5 agosto 2013 all'aggiornamento del PEE ai sensi dell'art. 2 comma 3 del DM n. 139/09, ma senza che si sia avviato un confronto con le parti sociali come previsto dall'Asse 3 del Contratto di Sito al fine di valutare eventuali azioni per ottimizzare l'efficacia per le ipotesi incidentali (es. allargamento della zona di danno). In relazione a quanto previsto dal Protocollo d'Intesa tra Regione Basilicata, ENI e Organizzazioni sindacali, relativamente al Termine delle procedure come previsto all'Asse V, lettera D, Confindustria Basilicata ha provveduto ad inviare in data 15 Aprile 2013 una comunicazione alla Regione Basilicata di "termine della procedura" per le aziende interessate dai cambi di appalti nella quale si evince la ricollocazione dei lavoratori coinvolti a seguito delle iniziative negoziali intraprese dal sindacato. Finora le aziende interessate sono 3 per poco meno di 50 addetti (tab. 16).

Tab. 16 – Cambi appalto e continuità occupazione al 13 aprile 2013. Indotto ENI Val d'Agri

Azienda di provenienza dei lavoratori in seguito alla perdita dell'appalto	Numero lavoratori dichiarati in esubero	Azienda di destinazione, in qualità di azienda subentrante nell'appalto	Numero lavoratori ricollocati	Numero lavoratori in banca dati (*)
PANNI s.r.l.	10	Consorzio CIVA	10	
Gruppo COSMI	32	SUDELETTRA TUCAM RAM SALP	30	2
EUSEBI	0	GIELLE	0	
Totali	42		40	2

Fonte: ns. dati e CONFINDUSTRIA Basilicata. (*) Lavoratori indiretti non ricollocati per mancanza della corrispondente mansione nella nuova azienda ma con diritto di prelazione in relazione ad assunzioni relative alla loro mansione.

I punti che rimangono ancora inevasi sono tuttavia diversi (tab. 17). Il tavolo della trasparenza del 12 marzo 2013 ha fissato a questo proposito precisi impegni da parte di

ENI e Regione Basilicata che al momento non hanno ancora trovato piena attuazione a partire dall'impegno di ENI e Regione Basilicata a definire un quadro dei fabbisogni occupazionali e professionali tramite l'apporto di AssoilSchool e Dipartimento Formazione della Regione Basilicata per un Piano Formativo rivolto per metà a dipendenti di ENI e delle aziende dell'indotto e per metà a disoccupati utilizzando sia fondi FSE.

Sul piano della sicurezza non si è ancora provveduto all'elezione del RLST (Responsabile Lavoro Sicurezza Territoriale) tra i lavoratori dell'area e alla definizione completa dell'Osservatorio Territoriale sulla Sicurezza. Ancora inevasa è la localizzazione del presidio dei Vigili del Fuoco in attesa delle indicazioni del Ministero degli Interni. Ancora nessun incontro relativamente agli Asse 2 e 6, relativamente al coinvolgimento nella filiera delle imprese locali, è stato realizzato. Non si è ancora insediato presso l'ospedale di Villa d'Agri il centro Anti Tossicologico in funzione dei rischi connessi all'attività estrattiva e del Centro Olio.

Tab. 17 – Stato di applicazione del Contratto di sito del 5 ottobre 2012 – quadro sintetico

Asse/Titolo	Punti applicati o in fase di applicazione	Punti ancora inevasi
1. Promozione di iniziative nel settore geo-minerario	investimenti in corso (costruzione quinta linea gas del CO.VA)	
2. Programmi delle attività per lo sviluppo		disciplinare Formativo ancora da definire.
3. Iniziative a tutela della salute e della sicurezza	delibera regionale di finanziamento della postazione del 118; integrazione delle OO.SS. nel Comitato di Rappresentanza Territoriale Piano Emergenza Esterna (avviso del 5 agosto 2013)	mancata localizzazione della postazione dei vigili del fuoco nella zona industriale di Melfi; mancata costituzione dell'Osservatorio Salute e Sicurezza; mancata elezione del RLST
4. Modalità di approvvigionamento	nessun incontro	
5. Valorizzazione e salvaguardia delle risorse umane	inserimento della clausola sociale nei cambi di appalto	mancata definizione di una procedura condivisa di visibilità preventiva di scadenza degli appalti e di informazione tempestiva, da parte dell'ENI, dell'indizione di nuove gare
6. Coinvolgimento delle PMI	nessun incontro	

Fonte: ns. elaborazione.

4. Lo stato di avanzamento della costruzione della quinta linea

Nel mese di luglio (2013) erano in fase di ultimazione le attività relative alle opere civili propedeutiche alla costruzione della quinta linea gas (ATI vincente società IREM-Bonatti-Gavazzi). Le opere civili sono state realizzate dall'impresa Petruzzelli Vito di San Fele impiegando circa 30 unità. L'inizio probabile dei lavori di costruzione della linea gas sono realisticamente previsti per giugno 2014 a causa di una variante in corso del progetto relativamente ai fabbisogni energetici della linea (la progettazione è a cura di SNAM Progetti). La conclusione dei lavori è prevista per il 16 ottobre 2015 (l'inizio lavori è del 29 novembre 2012, l'autorizzazione rilasciata dal comune di Viggiano è del 21 agosto 2012).

Le imprese sub-appaltatrici che procederanno alla realizzazione della linea sono 18 (di cui 3 riunite in ATI). Nella tabella 18 è contenuto l'elenco delle imprese con sede legale e tipo di attività. Tra questo compaiono aziende locali presenti ormai stabilmente nell'indotto ENI come Sergen, SO.ME.CO., Elett.r.a, Officine Dandrea Angelo, Nolitalia e Sudelettra. Il valore dell'investimento previsto è di circa 250 milioni di euro.

Tab. 18 – Elenco delle aziende appaltatrici e sub-appaltatrici per la costruzione della quinta linea gas presso il CO.VA per sede legale e tipologia di attività (principale)

Imprese appaltatrici		Sede legale	Tipologia di attività (principale)
IREM s.p.a.		Siracusa	Impiantistica industriale
Bonatti s.p.a.		Parma	Impiantistica industriale
Gavazzi s.p.a.		Milano	Impiantistica industriale
Sub-appalto			
Eurocostruzione s.r.l.		Marsicovetere (PZ)	Lavori di costruzione edili
MODOMECC s.r.l.		Massafra (TA)	Carpenteria industriale
SERGEN s.r.l.		San Martino in S. (LO)	Manutenzioni meccaniche
SO.ME.CO s.r.l.		Ferrandina (MT)	Montaggi industriali
Elett.r.a s.r.l.		Viggiano (PZ)	Impianti elettrici civili e industriali
A.T.I.	BNG s.r.l.	Ferrandina (MT)	Servizi ambientali
	Nuova Smil s.r.l.	Ferrandina (MT)	Montaggi meccanici, impianti industriali
	Iula Berardino s.r.l.	Ferrandina (MT)	Servizi ambientali, attività di trasporto
CM Sud s.r.l.		Lucera (FG)	Lavori di meccanica generale
ORAT s.r.l.		Villanova sull'Arda (PC)	Controlli di qualità e certificazione di prodotti
TTA s.r.l.		Piacenza	Lavorazioni lamiere in acciaio e carbonio
TECNOMECC Eng. s.r.l.		Altamura (BA)	Impiantistica, manutenzioni, ingegneria
Nuova X Gamma s.r.l.		Mercato Saraceno (FO)	Trattamenti termici, servizi di analisi tecniche
IRTIS s.r.l.		Siracusa	Lavori di coibentazione e costruzione ponteggi
Officine Dandrea Angelo		Viggiano	Carpenteria metallica
Erretiesse Freschi s.r.l.		Taranto	Carpenteria industriale
Nolitalia s.r.l.		Viggiano (PZ)	Noleggio mezzi e attrezzature industriali
Sudelettra s.r.l.		Matera	Progettazione, montaggi mec. e impiantistici

5. Conclusioni e proposte

I dati che emergono dall'inchiesta effettuata sul campo dalla CGIL di Potenza mettono in luce molti elementi di merito sulle condizioni contrattuali su cui oltre che utile sarà necessario intervenire contrattualmente dal punto di vista sindacale. L'elemento di fondo che si riscontra è una diversità di trattamento che vede i lavoratori delle aziende dell'Indotto ENI di Viggiano subire un trattamento diverso e inferiore rispetto ai lavoratori alle dipendenze dirette dell'ENI:

- in particolar modo ai lavoratori dell'indotto ENI non viene riconosciuto nessun Premio di produzione legato ai risultati che essi contribuiscono a realizzare;
- resta ancora largamente presente, nelle aziende dell'indotto l'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato;
- risultano non adeguate le modalità di tutela e prevenzione della salute (*visite mediche specialistiche, etc*).

Si tratta di un quadro contrattuale largamente sfavorevole che impone un intervento sindacale del quale la CGIL, FIOM e FILCTEM si faranno interpreti nei modi e nelle forme sindacali più adeguate per ristabilire il principio dell'uguaglianza fra i lavoratori impegnati nella stessa filiera produttiva e che concorrono in maniera determinante al raggiungimento della produzione finale (tab. 19).

Tab. 19 – Comparazione dei trattamenti economici aggiuntivi tra lavoratori ENI e delle aziende dell'indotto ENI della Val d'Agri

Trattamenti economici aggiuntivi	Personale dipendente ENI	Personale dipendente imprese di appalto
Indennità per disagiata sede	8 euro giorno (a)	0
Buono pasto	12,17 euro (b)	da 0 a 9 euro
Reperibilità	189 euro settimanali (21 euro giorni feriali, 42 euro giorni festivi) + 11 euro per la sola chiamata di intervento e pagamento di 2 ore di viaggio (c)	da 0 a 129 euro settimanali
Premio Produzione/Premio di Produttività annuale (per ENI Premio di Partecipazione)	3.508,80 euro (d)	800 e 1.200 euro annuali (solo aziende SUDELETTRA e BAKER HUGHES)

Fonte: ns. indagine diretta.

Legenda:

- (a) determinato dall'accordo di 2° livello. La disagiata sede consiste nell'utilizzo del mezzo proprio per il raggiungimento del posto di lavoro in assenza di trasporto di pubblico servizio;
- (b) il valore del buono varia annualmente in relazione alla variazione degli dei prezzi al consumo ISTAT;
- (c) determinato sulla base della contrattazione aziendale;
- (d) "Premio di Partecipazione" definito a livello nazionale e riparametrato per Divisione societaria (in questo caso per la Divisione Sud di ENI Exploration & Production) e livello di inquadramento.

In un quadro di riferimento di tal tipo si evidenziano inoltre ancora oggi difficoltà da parte dei disoccupati lucani nel dover reperire informazioni utili per la ricerca di un'occupazione nell'area industriale di Viggiano. Sarebbe interessante, a questo proposito, che il Centro per l'Impiego di Villa d'Agri potesse monitorare con maggiore determinazione la domanda/offerta di lavoro nel settore estrattivo con un apposito sportello permettendo così una gestione più trasparente della domanda di lavoro e dell'offerta di lavoro disponibile sul territorio.

Dall'inchiesta emerge, inoltre, come alcuni punti del Contratto di sito siano ancora da realizzare sia da parte della Regione Basilicata (es. Piano Formativo per l'occupazione) sia da parte dell'ENI (es. definizione delle procedure scadenza appalti).

I risultati di conoscenza e trasparenza ottenuti con l'inchiesta, da un lato, interrogano le Istituzioni e il sistema imprenditoriale al rispetto degli impegni già assunti e, dall'altro lato, permettono al Sindacato di rilanciare il terreno della contrattazione al fine di superare le disuguaglianze esistenti sui trattamenti e riprendere il confronto sugli investimenti necessari per assicurare il rispetto dell'ambiente, della salute dei lavoratori e per costruire le prospettive future che vada oltre le estrazioni.

A questo proposito, come già affermato nelle conclusioni del secondo rapporto sull'indotto ENI, è necessario più in generale che l'azione del prossimo governo regionale, di concerto con le parti sociali e il governo nazionale, si impegni, per quanto riguarda la presenza dell'ENI e della TOTAL in Basilicata, su 4 punti qualificanti per quanto attiene alle opportunità derivanti dall'attività estrattiva anche a titolo di compensazione e nello specifico relativamente a 1) possibili nuove ricadute industriali; 2) all'effettiva creazione del distretto energetico regionale; 3) alla realizzazione di investimenti diversi di ENI (e degli altri operatori) nel campo delle rinnovabili; 4) alla migliore e più efficace spesa delle royalty impiegate nel sostegno alle attività produttive nell'area del PO Val d'Agri.

Con riferimento al primo punto, **possibili nuove ricadute industriali**, si tratta di prevedere insieme agli investimenti che ENI ha dichiarato di voler effettuare nei prossimi anni di determinare le condizioni per almeno un parziale trasferimento di capacità industriali e di know how a livello locale. Del resto questo tema non è completamente nuovo se consideriamo che già nella relazione del Presidente della Giunta Regionale del 24

febbraio 2009, in riferimento al nuovo programma di sviluppo per le aree di estrazione si dichiarava l'avvio a regia centrale di tre 3 progetti complessi:

1. programma di incentivazione all'insediamento di industria produttrici di componentistica per il rinnovabile;
2. programma per lo sviluppo delle filiere agroalimentari nei territori delle estrazioni;
3. programma per la nascita di un attrattore turistico/cultura "valle dell'energia".

Sempre nell'ambito di questa relazione con riferimento alla realizzazione di un distretto dell'energia in Val d'Agri, si dichiarava che ENI e SHELL dovevano impegnarsi per allocare i principali fornitori di tecnologie accessorie per le attività di estrazione ed in generale per l'energia (componentistica per il rinnovabile) per la generazione di un indotto certo¹². Tra l'altro questo aspetto dovrebbe risultare ancora più strategico se è vero, anche se più di un dubbio è legittimo, come ha di recente sostenuto Giuseppe Tannoia (direttore della Regione Europa meridionale e orientale dell'ENI) che *"La Val d'Agri si avvia a diventare il centro di eccellenza delle attività di esplorazione e produzione in Italia, incubatore di imprese ad alto contenuto di tecnologia ed innovazione che stanno crescendo e che potranno andare a creare opportunità in altre regioni d'Italia e all'estero. Ma anche dal punto di vista della sostenibilità ambientale"*¹³.

Il secondo punto attiene alla possibilità concreta di realizzare in Val d'Agri un **distretto energetico regionale** imperniato principalmente sul tema delle energie rinnovabili, anche sull'esempio di quanto si sta realizzando nel nord est della Scozia, ad Aberdeen, dove le attività estrattive cominciate negli anni '70 sono ora affiancate da un distretto per le energie rinnovabili sulla base di risorse rese disponibili nell'ambito di un accordo tra il governo britannico e le società petrolifere¹⁴. Sono ormai diversi anni che l'idea di un distretto energetico ricorre nel dibattito regionale senza che però finora siano venute indicazioni concrete in questa direzione e che probabilmente contribuirebbe anche a dare maggiore opportunità di sviluppo nell'ambito delle energie rinnovabile anche in relazione agli investimenti finora avvenuti in regione in termini di impianti e tecnologie, spesso con poche o nulla ricadute sul piano della presenza industriale.

¹² Nelle conclusioni della stessa relazione si prefigurava inoltre la possibilità di chiedere la cessione di tutto il gas estratto in Val d'Agri al fine di finanziare impianti da rinnovabile, da realizzare nei prossimi 6 anni.

¹³ Vedi l'intervista apparsa sul quotidiano *La Gazzetta del Mezzogiorno* il 10 agosto 2012 a seguito della decisione della moratoria della Regione Basilicata sui permessi di ricerca.

¹⁴ Sul quadro delle attività petrolifere ad Aberdeen si rimanda al rapporto, *Northern Lights. A strategic vision of Aberdeen as a world-class energy capital*, scaricabile dal sito www.pwc.co.uk/scotalnd.

Questo secondo punto si collega, del resto, direttamente al terzo e che attiene alla necessità di **investimenti diversi di ENI nel campo delle energie rinnovabili** soprattutto in termini di trasferimento di know how e di nuove iniziative imprenditoriali. ENI del resto possiede già uno stabilimento a Guidonia che produce pannelli fotovoltaici ed utilizza le competenze di ENIPOWER per la produzione e la commercializzazione di pannelli fotovoltaici (con capacità produttiva massima in Italia di 20MWp/anno) e l'installazione di sistemi fotovoltaici chiavi in mano¹⁵. Sulla base di quanto si legge nel rapporto *ENI for Development 2010* ENI ha attualmente una partnership con il MIT per lo sviluppo di nuove tecnologie in questo settore con investimenti che entro il 2013 dovrebbero aver raggiunto i 106 milioni di euro¹⁶. In questo contesto non andrebbe neppure trascurato l'apporto del Centro ricerche per le energie non convenzionali Istituto ENI Donegani di Novara che lavora proprio sul tema delle fonti alternative di produzione energetica¹⁷ (in particolare solare e biomasse). L'ultimo punto riguarda **una migliore e più efficace spesa delle royalty impiegate nel sostegno alle attività produttive nell'area del PO Val d'Agri**. Questa considerazione emerge dalla valutazione degli investimenti finora avvenuti e che hanno consentito, nel migliore dei casi, il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti. Anche in questa circostanza una migliore capacità programmatica, anche in relazione ad uno dei punti prima messi in evidenza (pensiamo ad esempio al tema delle rinnovabili) potrebbe forse consentire un impiego più efficace sotto il profilo dell'occupazione delle risorse finora impegnate.

Appendice/Il questionario

¹⁵ Maggiori dettagli sulle attività dell'ENI nel campo delle energie rinnovabili sono disponibili alla pagina http://www.eni.com/it_IT/innovazione-tecnologia/ricerca-eni/produzione-energia-elettrica-fonti/produzione-energia-elettrica-fonti.shtml

¹⁶ Questo tipo di investimenti sono stati confermati di recente da Leonardo Bellodi (responsabile rapporti istituzionali ENI) in occasione dell'audizione alla Commissione Industria del Senato sul tema della strategia energetica nazionale (12 ottobre 2011), "Eni è molto attiva in questo settore e si sta concentrando prevalentemente sul solare, sfruttando competenze di partner tecnologici importanti come il MIT, per fare importanti passi in avanti verso la tecnologia di prossima generazione" (p. 2) e più avanti "Attualmente l'attenzione di ENI nel campo delle rinnovabili è focalizzata sul solare e sui biocarburanti, il primo per l'ampiezza potenziale delle applicazioni e i secondi per la contiguità con le centrali di Eni, mentre non sono al momento in programma azioni sulla geotermia, tema sul quale è già peraltro attiva ed ha accumulato notevoli esperienze Eni" (p. 7).

¹⁷ Un quadro sintetico delle attività del Centro ricerche è disponibile alla pagina http://www.eni.com/it_IT/innovazione-tecnologia/centri-ricerca-eni/istituto-donegani/istituto-donegani.shtml

Questionario anonimo

Il lavoro nelle aziende dell'indotto ENI

[Nota per la compilazione: dare sempre una sola risposta per ogni domanda dove non specificato]

Sezione A – Caratteristiche del lavoro

1. Da che anno lavori nell'indotto ENI?

2. Sei un:

1. operaio gen. ☐ 2. operaio specializ. ☐
4. impiegato ☐

3. Se operaio puoi indicarci la mansione?
.....

4. Quale è il tuo attuale livello contrattuale?

- 1° ☐ 2° ☐ 3° ☐
4° ☐ 5° ☐ 6° ☐

5. Quale è tua paga oraria in euro?

6. Quale è il nome dell'azienda per cui lavori?
.....

7. Hai lavorato in precedenza in altre aziende collegate all'indotto dell'ENI in Val d'Agri?

Si ☐ No ☐

8. Se hai risposto Sì, in queste aziende svolgevi sempre la stessa mansione?

1. Sì ☐
2. Sì, ma ne ho svolto anche delle altre ☐
3. No ☐

9. Quale è il tuo attuale contratto di lavoro?

1. a tempo indeterminato ☐
2. a tempo determinato ☐
3. contratto di apprendistato ☐
4. contratto di lavoro interinale ☐
5. altro (specificare:) ☐

10. In quale anno sei stato assunto per l'azienda in cui lavori adesso e con che tipo di contratto (indeterminato, a termine, ecc.)?

anno:

contratto di lavoro:

11. Quale è la struttura del tuo orario di lavoro settimanale?

1. lavoro su 3 turni (sabato compreso) ☐
2. lavoro su 2 turni (dal lunedì al venerdì) ☐
3. lavoro su un unico turno centrale (lun.-venerdì) ☐
4. a ciclo continuo (dal lunedì alla domenica) ☐
5. altro (specificare:) ☐

12. La tua prestazione di lavoro comprende anche la possibilità della reperibilità?

Si ☐ No ☐

13. Ti è capitato di effettuare ore di straordinario nel mese di marzo?

Si ☐ No ☐

13bis. Se Sì, quante ore?

14. In generale, ti capita di svolgere regolarmente ore di lavoro straordinario?

Si ☐ No ☐

14bis. Se Sì, quante ore in media al mese?

1. meno di 10 ore ☐ 2. più di 10 ore ☐
3. più di 20 ore ☐

15. Nel tuo contratto di lavoro sono previste particolari maggiorazioni e/o incentivi?

Si ☐ No ☐

15bis. Se Sì, si tratta di? (anche più risposte)

1. Premio ☐
2. Maggiorazione oraria ☐
3. Reperibilità ☐
4. Altro (specificare:) ☐

16. Puoi dirci quanto hai percepito di netto in busta paga nel mese di marzo?

Sezione B – Valutazione condizioni di lavoro

17. Rispetto alla tua condizione di lavoro come valuti i seguenti aspetti (assegnare ad ogni aspetto un punteggio da 1 a 10, dove 1 sta per "molto negativo", 10 "molto positivo")

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1. Salario | [...] |
| 2. Orario di lavoro | [...] |
| 3. Turni | [...] |
| 4. Carico di lavoro | [...] |
| 5. Nocività | [...] |
| 6. Rischio infortuni | [...] |
| 7. Rapporti con i capi | [...] |
| 8. Rapporti con i sindacati | [...] |
| 9. Attività formative | [...] |
| 10. Situazione contrattuale | [...] |

18. In generale, da quando lavori in aziende dell'indotto ENI le tue condizioni di lavoro sono migliorate?

Si ☐ No ☐

18bis. Se No, ciò è dipeso ...?

1. dal maggior carico di lavoro ☐
2. dall'aumento del rischio infortuni ☐
3. dall'incertezza del rapporto di lavoro ☐
4. altro (specificare.....) ☐

18tris. Se Sì, è dipeso ...?

1. da un carico di lavoro meglio distribuito ☐
2. dalla maggiore attenzione alla sicurezza ☐
3. dalla stabilità del rapporto di lavoro ☐
4. altro (specificare.....) ☐

19. Da quando lavori nell'indotto ENI hai subito un infortunio?

Sì ☐ No ☐

19bis. Se Sì, lo hai denunciato regolarmente o ti è stato trasformato in giorni di malattia?

1. regolarmente denunciato ☐
2. tramutato in giorni di malattia ☐
3. nessuna delle due circostanze ☐
4. altro (specificare:) ☐

19tris. Se Sì, puoi dirci quanti giorni ti sono stati riconosciuti per l'infortunio?

20. A quando risalgano le ultime attività formative cui ha partecipato in azienda?

1. a quest'anno (gennaio-marzo) ☐
2. allo scorso anno (anno 2012) ☐
3. a prima del 2012 ☐
4. nessuna attività formativa svolta ☐

21. Se hai svolto attività formative puoi indicarci su quali aspetti sono intervenute? (anche più risposte)

1. sicurezza sul lavoro e prevenzione infortuni ☐
2. sul mansione già svolta ☐
3. sulla qualità ☐
4. su nuove mansioni ☐
5. altro (specificare:) ☐

Sezione C – Il sindacato e il Contratto di Sito

22. Sei iscritto ad un sindacato?

1. Sì ☐
2. No ☐
3. lo sono stato in passato ☐
4. non ho intenzione di iscrivermi ☐

22bis. Se Sì, da che anno?

22tris. Se Sì, puoi dirci a quale?

1. Cgil ☐ 2. Cisl ☐
4. Uil ☐ 6. Altro) ☐

23. Sei a conoscenza dei contenuti del CONTRATTO di SITO sottoscritto nell'ottobre dello scorso anno da Regione Basilicata, ENI, associazioni degli imprenditori e sindacati?

Sì ☐ No ☐ Solo in parte ☐

23bis. Se Sì, ritieni che risulterà utile nel tutelare i lavoratori delle ditte di appalto dal punto di vista occupazionale e della salute?

Sì ☐ No ☐ Non so ☐

24. Ritieni che i lavoratori dell'indotto ENI dovrebbero beneficiare di un contratto integrativo legato alla produttività e al fatturato realizzati dall'ENI in Val d'Agri?

Sì ☐ No ☐ Non so ☐

25. Cosa ritieni che il sindacato e le parti sociali in generale dovrebbero ulteriormente fare per aumentare le opportunità di lavoro nell'area di estrazione del petrolio? (massimo 2 risposte in ordine di importanza)

1° 2°

1. favorire l'insediamento di aziende più innovative nel settore dell'oil & gas ☐ ☐
2. favorire il trasferimento di attività a più alto valore da parte di ENI in Val d'Agri ☐ ☐
3. favorire investimenti in settori diversi dall'estrazione come le fonti rinnovabili ☐ ☐
4. favorire il più possibile le aziende locali ☐ ☐
5. altro (specificare:) ☐ ☐

Sezione D – Dati socio-biografici

26. Sesso 1. Maschio ☐ 2. Femmina ☐

27. Età:

1. fino a 29 anni ☐ 2. tra 30 e 39 ☐
3. tra 40 e 49 ☐ 4. 50 e oltre ☐

28. Livello di scolarizzazione:

1. Lic. Elem. ☐ 2. Licenza media ☐
3. Qualifica profes. ☐ 4. Diploma ☐
5. Laurea ☐

29. Attuale condizione familiare:

1. vivo con la mia famiglia d'origine ☐
2. vivo da solo o con altri colleghi ☐
3. vivo con la mia famiglia (sono coniugato) ☐

30. Sei un lavoratore proveniente da fuori regione (Sicilia, Campania, ecc.)?

Sì ☐ No ☐

31. In quale comune della Basilicata sei domiciliato/risiedi?

32. Tempi di percorrenza casa/lavoro (andata)

1. meno di 15 minuti ☐
2. 30 minuti ☐
3. circa un'ora ☐
4. più di un'ora ☐

33. Quale mezzo utilizzi per arrivare a lavoro?

1. auto (da solo) ☐
2. auto (con altri colleghi) ☐
3. bus ☐

Il lavoro nell'indotto ENI della Val d'Agri (Basilicata): caratteristiche occupazionali, condizioni di lavoro e livelli salariali.
Verso la proposta del contratto integrativo per i lavoratori delle aziende dell'indotto

Rapporto chiuso in data 26 agosto 2013.