



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 12 - Numero 199 – 15 giugno 2015 – A cura dei delegati Dispinseri G. tel.65556 (Crea); Fossati S. tel.61084 (Rlsa, Vertenze); Pagliari F. tel.63568; Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (Crea, Rlsa); Loriga G. tel.65553 (Mensa e Trasferte); Maragliulo C. tel.61552 (Rlsa e Trasporti); Pazzuconi G. tel. 42754; Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Attenzione: dal 4 Marzo è in vigore il "Jobs Act" ... e vale anche per ENI !!!

Ora il decreto attuativo del Jobs Act (D. Lgs. 4 Marzo 2015, n. 23 "Disposizioni in materia di **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183") è pienamente vigente e operativo ed applicato pienamente alla firma di ogni contratto di nuova assunzione.

La nuova normativa è chiarissima: ogni nuova assunzione a tempo indeterminato effettuata dopo il 7 marzo 2015 sarà a tutele crescenti, salvo specifiche contrarie. Tale normativa potrebbe essere applicata anche nei da una società ad un'altra del gruppo ENI (ad esempio per i frequenti passaggi da Tecnomare, Eniservizi o Enipower alle direzioni di ENI o da Saipem ad Eni e viceversa...)

Chiariamo a tutti che avere un contratto indeterminato a tutele crescenti facilita i licenziamenti da parte delle aziende. Se infatti l'azienda effettua un licenziamento individuale o collettivo senza giusta causa, il lavoratore che ricorre al giudice del lavoro e ottiene una sentenza positiva, non avrà diritto al reintegro in azienda dalla data del licenziamento. L'azienda se la caverà ovvero con il solo pagamento di una indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio fino a un massimo di 24 mensilità (ovvero al lavoratore licenziato illegittimamente con anzianità superiore ai 12 anni, spetteranno solo 2 anni di stipendio).

Per i neoassunti, per le trasformazioni di contratto da apprendistato o tempo determinato a tempo indeterminato, per i passaggi societari l'applicazione delle tutele crescenti può essere evitata se:

- nella lettera di assunzione/trasferimento è riportata una clausola che espressamente conferma il mantenimento dell'art. 18 come formulato ante Jobs Act (legge 83/2014);
- nel medesimo testo si fa esplicito riferimento alla "*cessione di contratto individuale*" ai sensi dell'art. 1406 del Codice Civile (che è equivalente al CC 2112, ovvero cessione di ramo d'azienda). In questi casi infatti il passaggio avviene in continuità, mantenendo il vecchio contratto, senza saldo di TFR e perdita dell'anzianità pregressa e quindi mantenendo anche il diritto all'articolo 18 ante Jobs Act

Questa è la realtà lavorativa, anche Eni !!!

D'altra parte CGIL e UIL hanno effettuato una serie di agitazioni culminate nello sciopero generale del 12 dicembre 2014 che purtroppo anche da noi non ha avuto grande seguito.

I risultati sono ora sotto gli occhi di tutti !!

Pertanto si consiglia fortemente ai lavoratori di richiedere l'assistenza sindacale al momento del passaggio di società per cautelarsi dalle tutele crescenti (Jobs Act). Per chi vuole approfondire l'argomento alleghiamo a fine testo una nota apposita .

Neoassunti, tutele crescenti ed ENI

Una prima azione di contrasto che i delegati RSU Upstream di CGIL e UIL hanno effettuato dopo l'introduzione del contratto indeterminato a tutele crescenti riguarda gli apprendisti che erano già presenti in azienda prima di marzo 2015. Abbiamo chiesto che venisse mantenuta all'atto della trasformazione di contratto la vecchia formulazione dell'articolo 18, ovvero con l'opzione del reintegro in caso di licenziamento non per giusta causa.

L'azienda ha finora evitato qualsiasi concessione in merito, argomentando che Eni è di proprietà dello Stato debba forzatamente applicare le normative.

Noi riteniamo che questa modalità di procedere Eni sia miope prima di tutto nei confronti del mercato in quanto si decide scientemente di rinunciare ad un vantaggio competitivo nei confronti delle concorrenti.

Si deve infatti considerare che già oggi gli stipendi che ENI offre ai giovani sono in linea con le offerte italiane e quindi nettamente inferiori rispetto a quanto si offre a questi tecnici a livello internazionale.

Questa situazione andrà a peggiorare con nuovo premio di risultato che sarà drasticamente inferiore, creando un unico valore uguale per tutti i settori di business di soli 2000€ alla categoria 4. La proposta aziendale prevede che la parte mancante del premio sia consolidata in busta paga ma solo all'ottanta per cento e solo a chi oggi è in forze. Se passasse questa ipotesi (vedremo con il proseguo delle trattative), questo comporterebbe una perdita consolidata tra i 400€ e i 1000€ ai lavoratori già presenti, cui si aggiungerebbe al fatto che comunque i neoassunti non avrebbero alcuna cifra.

La riduzione stimata sul costo del lavoro è per i neoassunti di circa il 5/7% nel settore Upstream.

Quindi stipendi sempre più bassi ...

In questo panorama, confermare con il Jobs Act/tutele crescenti, toglierebbe la garanzia di conservazione del posto di lavoro ai nuovi entrati nell'area strategica, tutti laureati con master.

E' facile ipotizzare che, in un settore internazionalizzato e competitivo come l'Upstream, i giovani restino fino a conferma (2 anni apprendistato), imparino un mestiere, si facciano un'esperienza estera e poi lascino l'azienda vendendosi al miglior offerente.

Se infatti riduciamo gli stipendi ed azzeriamo le tutele, perché un futuro tecnico con in mano una professionalità spendibile e ricercata, dovrebbe restare al soldo di ENI?

Ovviamente e nel frattempo, il top management mantiene i suoi extra guadagni e ultra premi in stock option, i dirigenti hanno avuto confermi i premi e benefits (auto e telefono ad esempio), gli EIRL continuano a prosperare. Questi ultimi, tutti stranieri (circa 200 -10% della forza lavoro di Eni Upstream in San Donato), molti sono in addestramento e guadagnano dai 5000 € in su al mese, auto, casa, bollette e servizi pagati... Si dice che la situazione è analoga a quella dei nostri espatriati; non concordiamo per due motivi. In primis nessuna consociata si prende in carico spese del genere per addestrare degli italiani che anche nei programmi esteri di formazione sono in carico alla sede. Non solo ma un nostro espatriato guadagna così quando solo all'estero; molti EIRL invece sono sostanzialmente apolidi, ovvero guadagnano così in partenza e dovunque operano...

Buon per loro, diciamo noi, questo è il trattamento che dovrebbe essere esteso a tutti perché in linea con il mercato internazionale ... **ma noi continuiamo così ... facciamoci del male ...**

Stipendi espatriati in UK

CGIL ha chiesto all'azienda di effettuare una revisione straordinaria degli stipendi per gli espatriati UK. Se infatti la revisione ordinaria serve per compensare aumenti inflattivi nel paese in cui si opera ed eventuali modifiche di posizione e/o inquadramenti, l'indebolimento dell'euro è un fattore straordinario che va compensato a parte.

Si consideri infatti che i nostri espatriati in contratto città sono pagati in euro ed hanno subito rispetto al costo locale della vita, una perdita di potere di acquisto che si aggira tra il 10% e il 20%.

Si aggiunga poi che in UK il pagamento degli stipendi è calcolato in euro e poi trasformato dalle diverse realtà locali in sterline prima dell'accredito in conto corrente, applicando un cambio che non è sempre chiaro da dove derivi. Questo contribuisce ad accrescere la confusione.

Attendiamo una risposta precisa sulle compensazioni e le azioni che ENI intende applicare ed ovviamente siamo disponibili per valutare altri casi analoghi che si stiano verificando in altri esteri.

Questionario DOT - Knowledge Network Analysis

Ci hanno segnalato che ai lavoratori dell'area DOT/Casula è stata distribuita in maniera assolutamente riservata e "strettamente personale" un questionario che servirebbe a definire le reti "informali" ed i rapporti tra i colleghi (?).

Inutile dire che le modalità di diffusione dell'iniziativa sono quanto meno poco trasparenti, nessuno ha avvisato la RSU né spiegato le finalità dell'indagine. Riteniamo necessario che venga chiarita soprattutto la richiesta di elencare nomi e cognomi, dando delle valutazioni personali su modalità di collaborazione, che non si capisce a quale scopo potrebbero essere utilizzate. Le modalità di compilazione infatti si prestano a interpretazioni che potrebbero anche essere negative nei confronti dei colleghi, siano essi citati nella valutazione o anche ignorati dai giudizi..

Tutto ciò potrebbe rivelarsi un'indagine sulle opinioni o quanto meno su fatti la cui rilevanza ai fini della valutazione dell'attitudine professionale è da comprendere e chiarire. In questo caso si potrebbe anche ipotizzare anche una violazione dell'articolo 8 della Legge 300/70 che riportiamo integralmente:

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro.

Pertanto, in attesa di avere i chiarimenti necessari, invitiamo i lavoratori a non aderire all'iniziativa che peraltro è facoltativa.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Uno dei punti principali del Jobs Act è l'introduzione del contratto a tutele crescenti che viene automaticamente applicato a tutti i nuovi contratti in essere dal 8 marzo 2015, generando così una distinzione tra chi sarà assunto con questa forma contrattuale e dovrà osservare questa nuova impalcatura di leggi e chi, invece, lavora già a tempo indeterminato e conserverà le vecchie regole.

Il contratto a tutele crescenti andrà ad impattare sui licenziamenti, dando il definitivo addio al reintegro sul posto di lavoro. Questa è in sintesi la situazione:

I licenziamenti – assunti a tempo indeterminato prima dell'8.3.2015

Se il lavoratore dimostra che il licenziamento è senza giusta causa, ottiene il reintegro sul posto di lavoro sia nei casi di licenziamenti discriminatori che, nelle aziende con più di 15 dipendenti, nei casi di motivo economico insussistente ed in alcuni casi di licenziamenti disciplinari.

I licenziamenti – assunti a tempo indeterminato dopo l'8.3.2015

Il diritto al reintegro resterà solo sui licenziamenti discriminatori e disciplinari solo nel caso di totale assenza del fatto contestato. Negli altri casi un lavoratore che dimostri l'illegittimità del licenziamento, ovvero l'assenza di una giusta causa, non otterrà più il posto di lavoro bensì un indennizzo monetario come previsto dalla regola delle tutele crescenti. Le cosiddette "tutele crescenti" comportano un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio con un tetto massimo di 24 mensilità e un indennizzo minimo di 4 mensilità che verranno applicate in automatico dal Giudice.

Rimane inoltre la "conciliazione veloce" per il licenziamento; al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di trovare ogni altra modalità di conciliazione, il datore può offrire al lavoratore un importo di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

ARTICOLO 18

Articolo 18 – prima di marzo 2015

Il diritto del lavoro distingueva tra aziende fino a 15 dipendenti, dove l'articolo 18 dello Statuto non si applicava, e quelle con più di 15, dove l'articolo 18 si applica con le modifiche della riforma Fornero.

Articolo 18 – dopo marzo 2015

Il Jobs Act introduce una divisione profondissima nei trattamenti tra chi già lavorava prima di marzo a tempo indeterminato e chi applica invece il contratto a tutele crescenti. I primi conservano le vecchie regole, per i secondi vale la nuova disciplina.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Contratto a tempo indeterminato – prima di marzo 2015

Il contratto a tempo indeterminato era utilizzato solo per il 15% delle assunzioni in un anno. Il resto avveniva con contratti a termine e altre forme flessibili (co.co.pro, tempo determinato, apprendistato)

Contratto a tempo indeterminato – prima di marzo 2015

Il contratto a tutele crescenti si è rivelato assai vantaggioso per le aziende perché sgravato dall'articolo 18 e perché le assunzioni a tempo indeterminato sono esenti da contributi per tre anni.

Riteniamo che soprattutto per questo secondo motivo, il contratto indeterminato, sia ante che con tutela crescente, potrebbe diventare la forma preferita per aprire un rapporto di lavoro. A controprova di quanto diciamo, si noti come l'aumento delle assunzioni a tempo indeterminato si registra da gennaio 2015, ovvero in concomitanza con lo sgravio contributivo, mentre la successiva entrata in vigore del Jobs Act non modifica in modo significativo questa tendenza. Non solo gli ingressi a tempo indeterminato riguardano per la maggioranza dei casi delle trasformazioni di contratti precari, tesi a godere dello sgravio contributivo, piuttosto che delle nuove assunzioni da mercato.

Se così fosse, la tendenza a stabilizzare a tempo indeterminato potrebbe durare fino al mantenimento degli sgravi e quindi rientrare nelle originarie percentuali. Si noti infatti che, contrariamente a quanto promesso, tutte le vecchie forme contrattuali sono ancora vigenti e sono state fortemente precarizzate dal Dlgs n° 34 – 20 marzo 2014 sempre dell'attuale governo.

Con le precedenti modifiche infatti, il Contratto a Tempo Determinato prevede una durata di 36 mesi senza causale, ovvero per qualsiasi tipologia di attività ed è rinnovabile per 8 volte durante il periodo senza che via siano pause tra i diversi rinnovi. Per l'Apprendistato è decaduto l'obbligo della formazione presso enti esterni e del piano formativo allegato all'assunzione; sono inoltre state eliminate le percentuali minime di conferma. Vedremo quindi alla prova dei fatti se, una volta decaduto lo sgravio contributivo, rimarrà l'attuale tendenza o se si tornerà a forme di assunzione più precarie.