



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 12 - Numero 201 - 13 luglio 2015 - A cura dei delegati Dispinseri G. tel.65556 (Crea); Fossati S. tel.61084 (Rlsa, Vertenze); 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); Pagliari F. tel.63568; Pazzuconi G. tel. 42754; Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Impianto Premio di Partecipazione 2014/2016

In data 25 giugno 2015 è stato siglato finalmente l'accordo quadro che definisce l'impianto del Premio di Partecipazione 2014-2016 e **pertanto a luglio avremo in busta paga il saldo del 20 % restante del Premio di Partecipazione.**

Questi i valori lordi per chi era Upstream al 31.12.2013 ed ha operato in sede per l'intero 2014:

Categoria 1Q	1144,68 €
Categoria 2	1076,00 €
Categoria 3	915,75 €
Categoria 4	732,60 €
Categoria 5	618,13 €
Categoria 6	457,87 €

L'erogazione comporterà anche la ricostituzione ed il saldo dei premi pagati in modo incompleto a maggio. Ciò avverrà secondo le seguenti regole:

- I lavoratori che hanno lavorato in sede nel 2014 (nuove assunzioni, contratti esteri in chiusura o apertura, congedi, maternità...) **percepiranno la cifra proporzionale ad ogni mese di permanenza in San Donato Milanese.** Sono considerati come presenza, tutti i mesi interi e le frazioni superiori a gg. 15 e tutte le assenze che comportano il mantenimento della retribuzione piena. Sono ovvero escluse malattie superiori a 8 mesi, aspettative a qualunque titolo che non comportino retribuzione piena e periodi di maternità facoltativa; sono invece da considerarsi come presenza le malattie ordinarie e la maternità obbligatoria.
- Per i lavoratori a part-time le cifre vanno proporzionate utilizzando la percentuale di conversione utilizzata per lo stipendio.
- I lavoratori trasferiti o distaccati da/ad altre società, percepiranno il premio relativo alla società cui erano in forze a fine dicembre 2013.
- Il premio sarà versato attraverso le Agenzie Interinali anche ai lavoratori che hanno operato con contratto di somministrazione lavoro nel 2014.
- I lavoratori che hanno lasciato l'azienda nel 2014 aderendo al programma di mobilità incentivate, avranno l'intero ammontare.

Rammentiamo infine che le cifre indicate saranno sottoposte a contribuzione (9,49% - 5,84% per gli apprendisti), e quindi a tassazione ordinaria, in quanto il Governo ha eliminato l'aliquota agevolata del 10% sui premi di risultato.

Invitiamo i lavoratori che dovessero riscontrare somme diverse da quanto esposto nella tabella a rivolgersi ai delegati per verificare i calcoli ed eventualmente chiedere revisioni.

Alla luce di quanto finora siglato ci pare opportuno fare delle prime considerazioni.

In generale la trattativa è figlia di errori e sottovalutazioni iniziali; si è trascurato il problema e si è perso tempo inutilmente quando si sarebbe potuto iniziare a discutere almeno da inizio 2015 come da nostre richieste. Si è dato per scontato che comunque una soluzione sarebbe piovuta dal cielo e che tutto fosse scontato. I fatti hanno dimostrato una realtà ben diversa e, senza mobilitazioni, il risultato avrebbe potuto essere anche peggiore.

L'unico aspetto che riteniamo positivo è che l'accordo trovato permetta di recuperare l'intero premio, almeno per il 2014.

Purtroppo però i fattori positivi si fermano qui perché restano sullo sfondo numerosi problemi irrisolti che saranno da affrontare tra fine luglio e settembre, alla ripresa delle trattative ed in particolare:

1. **Manca sicuramente una validazione democratica da parte delle assemblee dei lavoratori** e questo è inaccettabile indipendentemente dai risultati.
2. **Si potrà correre il rischio di avere un premio più basso nei prossimi anni.**
Per 2015 e 2016 si è definito un premio unico per tutti i lavoratori eni del valore complessivo di 2000€ per la Categoria 4 al raggiungimento del 100% degli obiettivi di cui 1300€ (65%) legati alla produttività che saranno determinati, insieme alle RSU dei distretti, probabilmente già da luglio in una trattativa delicata che dovremo seguire con molta attenzione.
La restante parte (700€), connessa alla redditività, dipenderà dall'andamento dell'”*EbitDA adjusted*” di ENI attraverso una curva (polinomio), proposta da eni, che prevede dei grossi aumenti di premio per lavoratori eni nel caso si realizzi una redditività alta ma che diventa poco protettiva ma anzi sfavorevole nel caso contrario. Il valore minimo garantito di base è di soli 340€ pari al 50% di quello ricevibile nelle condizioni attuali.
3. **Va discussa l'entità della parte di premio da consolidare.** La trattativa riguardante il consolidamento delle cifre residue (per Upstream stiamo parlando di ulteriori 1660€ all'area 4) è tutta da giocare a settembre. Eni aveva proposto un consolidamento in busta paga con una percentuale dell'80% operando un taglio dei costi non motivato né accettabile.
4. **Restano da capire l'entità futura del premio di risultato e le garanzie per i giovani;** chi entrerà in azienda da oggi in poi godrà del solo premio unico ENI con un taglio salariale netto da aggiungersi al precedente taglio degli scatti di anzianità. L'ennesimo regalone ad ENI in termini di taglio del costo del lavoro che pare immotivato e senza contropartite. Se aggiungiamo che ENI ha deciso di assumere a tempo indeterminato e tutele crescenti secondo le regole del Jobs Act per godere degli sgravi contributivi, i giovani non avranno neppure la garanzia di conservazione del posto di lavoro. Eni quindi effettua una politica di riduzione di stipendi e tutele in un settore internazionalizzato e competitivo come l'Upstream; si è facili profeti nel pensare che i giovani con alte scolarità, imparino un mestiere, si facciano un'esperienza estera e poi lascino l'azienda vendendosi al miglior offerente. Perché un futuro tecnico con in mano una professionalità spendibile e ricercata dovrebbe restare al soldo di ENI percependo uno stipendio neppure paragonabile alle offerte dei competitors e senza garanzie di conservazione del posto di lavoro? Questo è un grave errore di prospettiva che rischiamo di pagare carissimo negli anni a venire.

In sintesi quindi un accordo che bada al breve termine, non risolve le vere problematiche e non è stato sottoposto ad alcun giudizio diretto da parte dei lavoratori.

Noi ci metteremo tutte le nostre forze e le nostre risorse per ottenere il massimo del premio ma è evidente che, alla ripresa delle trattative a settembre, potrebbero essere necessarie le azioni di lotta già definite e votate dalle Assemblee.