



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 13 - Numero 207 - 12 dicembre 2016 - A cura dei delegati Dispinseri G. tel.65556; Fossati S. tel.61084(RLSA); Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (RLSA); Loriga G. tel.65553 (Mensa); Maragliulo C. tel.61552 (RLSA); Pagliari F. tel.63568; Pazzuconi G. tel. 42754; Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Premio di Partecipazione e problematiche ECP/UT

Nei mesi di ottobre e novembre i delegati CGIL del Comitato Esecutivo si sono incontrati più volte con l'azienda per discutere della situazione degli istituti ECP ed UT.

ENI Upstream ha inserito alcune piccole modifiche che hanno permesso il riconoscimento di UT ed ECP ai lavoratori interinali nel 2013 e ad ai distaccati esteri nel 2013 che hanno avuto una erogazione di premio nel 2015 ed hanno operato in Italia più del 60% del periodo 2008/2012 e 2014/2015.

I delegati CGIL ritengono che queste modifiche, introdotte con le buste paga di ottobre 2016, siano **assolutamente insufficienti** rispetto alla vastità del problema e pertanto hanno sollecitato ad ENI una risposta alle seguenti questioni ancora da definire:

1. **Esteri:** ribadiamo che chi ha operato all'estero, ha contribuito al risultato aziendale e come tale deve vedersi riconosciuto il consolidamento, ovvero ECP ed UT. Il criterio della presenza 2013 così come il limite del 60% non possono diventare elemento di discriminazione tra lavoratori. Chi ha operato all'estero deve vedersi riconosciuto un consolidamento una volta tornato a ruolo Italia senza soglie o esclusioni. Nessuna soluzione inoltre è stata finora proposta per azzerare il criterio della presenza 2015, introdotto con l'accordo dell'otto giugno 2016 a pagamenti avvenuti. Tale clausola aggiuntiva ha leso un diritto acquisito con conseguente trattenuta di centinaia di UT erogate a maggio ai lavoratori che pur assenti nel 2015, secondo gli accordi precedenti avrebbero avuto diritto ad ECP ed UT.
2. **Lavoratori in part-time temporaneo:** riteniamo che l'attuale situazione sia inaccettabile se applicata a part-time temporanei. Attualmente infatti chi ha necessitato dell'istituto del part-time nel 2013 è stato discriminato rispetto ai lavoratori che invece ne hanno chiesto l'utilizzo nelle altre annate, con l'aggravante di mantenere tale riduzione anche con il rientro a tempo pieno. Questa grave anomalia va rimossa totalmente prevedendo l'accredito delle voci piene e la loro riduzione solo per il periodo di effettivo part-time, come avviene attualmente per le altre voci contrattuali ed anche per il premio di partecipazione di chi accede a periodi ad orario ridotto.
3. **Premi 2014/2015 pagati su categorie 2013:** questa fattispecie non è stata definita negli accordi nonostante i contenziosi aperti da CGIL in maggio 2015 e mai chiariti. Purtroppo anche su ECP e UT, che sono stati pagati in base alla categoria del 1.1.2014. L'assurdità di questa decisione è palese e va rivista.
4. **Quota 15% ECP in Fondenergia:** chi non era iscritto alla Previdenza Integrativa non ha ricevuto e continua a non ricevere una parte dell'ECP, nonostante non vi sia alcuna specifica in merito nell'accordo. Su quale basi state trattenendo questi contributi? Saranno accantonati per essere versati in caso di iscrizione? Cosa succede per chi non intende iscriversi? Servono chiarimenti.
5. **Corso di lingua per i neoassunti:** questa piccola compensazione andrebbe posta in essere specificando quali corsi di lingua straniera sono offerti, quante ore, se collettivo/individuale ed entro quando deve essere svolto.

L'azienda ha comunicato che sta concludendo le verifiche ed è disponibile a rivedersi in tempi brevi per cercare delle soluzioni. Attendiamo fiduciosi questo ulteriore incontro e vi informeremo sugli sviluppi.

RSU ed azienda hanno poi siglato l'accordo per la definizione dei parametri di produttività

per il calcolo del premio di partecipazione 2016 che sarà erogato a maggio 2017; gli indici considerati sono Produzione di Idrocarburi complessiva e l'indice di infortuni Italia (TRIR). Nel medesimo incontro è stato chiesto di avviare le discussioni per rinnovare l'intero istituto che scadrà il prossimo anno. Non vorremmo ritrovarci con il solito problemi degli accordi ponte e dei disagi che ne potrebbero conseguire.

Situazione Neoassunti

I delegati CGIL Upstream di San Donato Milanese ritengono che il problema salariale che sta interessando le generazioni assunte negli ultimi anni non sia più derogabile e richieda soluzioni immediate. Gli accordi di consolidamento del Premio di Partecipazione hanno comportato una drastica riduzione del premio di risultato ed una perdita complessiva di circa il 7% dell'intero monte salariale annuo per chi è stato assunto dal 2013 in poi. A fronte di ciò abbiamo ricevuto 220 mandati per ricercare delle soluzioni compensative. Questo intervento è soltanto l'ultimo di una serie di accordi e norme legislative penalizzanti nei confronti delle giovani leve. Dal 2013 infatti hanno dovuto subire:

1. taglio degli scatti di anzianità;
2. assunzioni in sistematico sotto-inquadramento rispetto ai colleghi per effetto delle politiche di incentivazione di apprendistato e assunzioni jobs-act (in genere 2 categorie inferiori);
3. revisione da parte ENI di tutte le promesse di carriera con forti ritardi e blocchi di passaggi nei categoria.

Aggiungiamo che la quasi totalità dei neo-assunti non è della zona e quindi si trova a dover pagare spese di affitto e mantenimento a Milano e dintorni, con uno stipendio che al netto si attesta sui 1300€.

Una azienda che pensa al proprio futuro e voglia avere una giovane generazione motivata, non può continuare ad eludere questo problema.

Peraltro la vicenda ECP e scatti d'anzianità esaspera un quadro già critico: nell'ultimo decennio abbiamo verificato come le politiche retributive per i neoassunti siano tradotte troppo spesso in promesse all'assunzione, poi sistematicamente disattese! Si crea una generazione sempre più legata a meccanismi di individualità, in cui i minimi salariali sono bassi e tutto viene concentrato sulla politica retributiva di chi è più "disponibile".

Il prezzo del barile non conta nulla, altro che sacrifici e taglio dei costi; negli ultimi anni si è preferito dare i soldi alla mobilità, assumere all'estero, tenersi EIRL e consulenze.

La realtà è che l'azienda non s'interessa a chi arriva e il turn-over è una necessità ineludibile ma su cui non spendere più di troppo! Quante volte abbiamo sentito dire che: *l'ENI è magnanima rispetto a quanto offre il mercato italiano e quindi, se i giovani "ingrati" non si accontentano, che se ne vadano...*

Riteniamo opportuno che si dia da subito una decisa inversione di rotta, cominciando dalla ricerca di una soluzione sul problema del mancato riconoscimento del consolidamento del Premio di Risultato. I soldi ci sono se si vuole e lo dimostra la tabella dei premi 2015 riconosciuti ai dirigenti, allegata alla Relazione sulla Remunerazione del Bilancio 2015, come potete vedere alle pagine 28 e 29 della Relazione sulla Remunerazione 2016 che trovate al link:

https://www.eni.com/it_IT/azienda/governance/remunerazione.page