



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 14 - Numero 210 – 16 Febbraio 2017 – 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)

Rinnovo CCNL

Assemblea Generale Retribuita

**Lunedì 20 febbraio Mensa 5[^] P.U.
dalle ore 09.30 alle ore 11.00**

I delegati ed il Comitato Iscritti CGIL Upstream ritengono che l'intesa proposta sia insufficiente per arrivare ad una chiusura e necessiti di ulteriori revisioni.

Invitano quindi a votare contrari al rinnovo, chiedendo un supplemento di trattativa. In particolare segnaliamo quali criticità le seguenti questioni:

Salario

- L'intesa prevede 35€ di **aumento sui minimi** della categoria 4 da febbraio 2017 e ulteriori 35€ da maggio 2018. Nessuna cifra verrebbe riconosciuta per la vacanza contrattuale del 2016. Oggettivamente un po' pochini rispetto ad una richiesta di piattaforma di 134€ nel triennio, specie se si considera che dall'apertura delle trattative ad oggi il prezzo del barile è passato da 30\$ a 50 \$ di media.
- **Produttività**: l'accordo prevede poi 10€ di aumento versati in un'unica soluzione sul premio 2017 (+140€ sull'erogazione di maggio 2018) che si aggiungerebbero ad ulteriori 10€ nel premio di pertinenza nel 2018 (+280€ sull'erogazione di maggio 2019). Da come è stato scritto il testo questi soldi sarebbero erogati *solo in caso di raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, qualità efficienza ed innovazione*. I soldi quindi non sono sicuri; cosa succede se non si raggiunge il 100% dell'obiettivo? Cosa succede se manca l'accordo, come nel caso di ENI (l'accordo è scaduto a fine 2016)? Nulla è scritto...
- **Welfare**; l'aumento di 4€ sulla quota aziendale al Fasie, senza ritocco dei massimali né diminuzione della quota lavoratore va a vantaggio dell'istituto, non certo dell'aderente. Ciò senza contare che il tasso di

iscrizione a FASIE è basso e prima di dedicarci dei soldi contrattuali sarebbe stato più importante indagarne le cause.

- **EDR - Ex scatti di anzianità:** chi non ha raggiunto a dicembre 2015 la completezza del percorso biennale dello scatto previsto (24/24) prima dell'eliminazione dell'istituto, non ha visto riconosciuti i ventiquattresimi spettanti (es. se il lavoratore raggiungeva il ventiquattresimo mese a gennaio 2016 e quindi a dicembre aveva fatto 23/24 del percorso, non ha visto riconosciuti i suoi 23/24 di scatto). La soluzione di sanare la perdita degli scatti con una EDR di 5€ per 12 mesi pare francamente insufficiente.

Normativa

- **Ferie:** l'accordo regala alle aziende la possibilità di definire in chiusura collettiva le ferie dei lavoratori senza definire un tetto massimo né delle condizioni contestuali; entro 25 gg le RSU devono trovare un accordo viceversa le aziende potranno fare ciò che vogliono... un regalone inutile e pericoloso.
- **Permessi legge 104:** si introduce delle modalità obbligatorie di programmazione che sono contrarie allo spirito della legge e vanno a toccare le categorie più deboli. Meglio sarebbe stato rinviare ai tavoli RSU eventuali regolamentazioni invece di definire preavvisi mensili e regole di fruizione oggettivamente pesanti.
- **Festività cadenti in domenica:** si eliminerà il pagamento trasformandole in recuperi da fruire entro l'anno di maturazione. Il principio è sempre stato condivisibile se applicato su base volontaria; applicarlo come regola comporta una perdita salariale certa della quale non vediamo la ragione.
- **Deroghe da contratto nazionale (intese temporanee modificative):** si definisce la possibilità di derogare per un triennio da qualsiasi regola contrattuale sia in casi di crisi che in casi di investimenti funzionali alla salvaguardia, al consolidamento e allo sviluppo dell'impresa e della sua complessiva occupazione ... come dire in qualunque caso di riorganizzazione ... Molto pericoloso in una società come la nostra che è in riorganizzazione permanente e potrebbe richiamare l'articolo per tagliare questo o quel diritto ...
- **Disciplinare:** vengono aggiunte 8 nuove causali di licenziamento (tra cui l'alterazione del rendiconto rimborsi trasferta, tutto da discutere visto la chiarezza delle regole...) ed anche la possibilità di comminare fino a 4 ore di multa al lavoratore. Qual è la necessità di un simile intervento?
- **Unificazione fondi pensione:** viene introdotto un articolo che prevede un impegno tra le parti ad unificare Fondenergia con i fondi di altre categorie, senza che sia chiaro il vantaggio per gli aderenti.

Ci preme infine fare una valutazione anche sul metodo non consono con cui questa trattativa è stata condotta, coinvolgendo pochissimo e male la delegazione trattante cui è stata chiesta una valutazione senza neppure distribuire il testo dell'intesa.