



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 15 – Numero 218 – 17 maggio 2018 – A cura delegati CGIL Upstream San Donato M.se - Giovanni Benvegna, Delfina Bersano, Vincenzo Calemma, Fabio Folcini, Stefano Fossati, Michele Impalà, Gianluca Loriga, Chiara Maragliulo, Patrizia Orrù, Marco Salvadeo e Raffaele Scazzariello.

Rinnovo Premio: un piatto di lenticchie...

Ebbene sì, siamo i soliti incontentabili. Nonostante molti colleghi stiano apprezzando l'intesa raggiunta in data 8 maggio sul Premio di Partecipazione, che porterà un primo pagamento a maggio 2018, noi delegati CGIL Upstream valutiamo negativamente gli esiti della trattativa.

Delude in particolare la cifra del rinnovo, quei 2000€ già fissati nella precedente intesa 2014/2017 e che rimarranno tale per altri 4 anni (2000€ per il biennio 2017/18, 2008€ per il 2019 e 2038€ nel 2020). Una cifra così bassa rispetto agli altri premi sia del settore che di altre aziende italiane (a titolo di esempio Luxottica ha contestualmente firmato 3000€) e praticamente immutata per 4 anni **è assolutamente insufficiente** per una Oil Company come ENI. In questo modo si lascia ad ENI una grossa mole di soldi da distribuire per dirigenti, top management e azionisti.

Una analisi di risultati 2017 e prospettive invece avrebbe dovuto suggerire ben altri ragionamenti. In particolare il forte ritorno degli utili rispetto al 2016 e questi indicatori evidenti e strombazzati da ENI alla comunità finanziaria:

Utile operativo adjusted da 2315 Milioni di € a 5795 M€ (+150%)

con aumenti indifferenziati in tutte le linee di business

- E&P da 2494 M€ a 5170 M€
- G&P da - 390 M€ di perdite a 212 M€ di attivo
- R&M + Chimica da 583 M€ a 992 M€

Utile netto di gruppo adjusted da -340 M€ di perdita a 2411 M€ di attivo.

Indebitamento finanziario in calo da 14776M€ a 10916M€

Produzione in risalita a 1,816 milioni di Boe al giorno

Il prezzo del petrolio è salito da una media di 43,55\$/bbl del 2016 a 54,19\$/bbl 2017 fino all'attuale 69,45\$/bbl per i primi 4 mesi del 2018.

Non ci ha soddisfatto neppure la **modalità** con cui questa trattativa si è sviluppata, con una convocazione delle RSU effettuata all'ultimo momento, a giochi già definiti e con trattativa ad oltranza nonostante il precedente accordo quadro fosse di fatto scaduto dal primo gennaio 2017.

Inoltre l'intesa presenta due gravi criticità che rischiamo di pagare durante la vigenza:

- L'erogazione di quest'anno è nient'altro che un acconto del Pdp del 2018, il cui saldo verrà erogato nel 2019, sulla base appunto dei risultati del 2018! Per ricercare la defiscalizzazione al 10%, infatti, si è preferito non considerare i risultati di un anno fortemente positivo come il 2017, basando tutto sul 2018; il management, invece, potrà godere di tali risultati. Speriamo di non dovercene pentire in sede di saldo...
- La valorizzazione della componente redditività è assolutamente insufficiente, presentando dei limiti troppo elevati ed irrealistici per ottenere un risultato pagante e soddisfacente.

Ad oggi infine non vi sono ancora soluzioni alle anomalie introdotte dagli scorsi accordi di erogazione della **componente consolidata (ECP)**.

Per questi motivi, completato il percorso degli accordi locali, ci riserviamo di valutare gli esiti finali ed impostare una mobilitazione per chiedere ad ENI un premio integrativo che riconosca l'impegno e i risultati che abbiamo contribuito ad ottenere.

A valle di queste premesse, riportiamo una breve spiegazione su quanto sottoscritto in data 8 Maggio.

Per il biennio 2017/2018 (erogazione 2018/2019) è stato previsto un anticipo di 2000€ alla categoria 4 da erogarsi in due tranches nel 2018. Tale cifra sarà conguagliata sulla base dei risultati 2018. Alla cifra di acconto di 2000€ andrà sommata la cifra già prevista dal contratto nazionale come aggiuntiva alla contrattazione di secondo livello, che ammonta a 140€ sempre alla medesima categoria.

Il premio sarà suddiviso in due tranches come visibili in tabella allegata. La prima tranche sarà pagata con lo stipendio di maggio 2018 a titolo di acconto ed avrà tassazione ordinaria (9,49% di contribuzione INPS + un'aliquota media compresa tra il 38 e il 41%). Serve infatti adeguare e depositare gli accordi locali sugli obiettivi ai nuovi dettami che a marzo 2018 l'Agenzia delle Entrate ha messo con apposita circolare dedicata alle caratteristiche necessarie per ottenere la fiscalizzazione agevolata al 10% del salario di risultato. Con giugno sarà saldata la seconda tranche che potrà godere di una tassazione agevolata se gli accordi saranno accettati dall'Agenzia delle Entrate (9,49% di contribuzione INPS + un'aliquota fissa del 10% per i redditi inferiori ad 80.000€). Sarà possibile destinare a welfare tutta o una parte di questa tranche, come nell'anno precedente; oltre a questa cifra, sarà riconosciuto il beneficio fiscale anche sull'acconto di maggio (vedi tabella).

Premio di Partecipazione - erogazione 2018

Categoria	Parametro	Premio Lordo	Parametro	Contributo CCNL	Prima tranche maggio 18	Seconda tranche giugno 18
1 Q	250	€ 3125.00	180.85	€ 193.16	€ 1755.66	€ 1562.50
2	235	€ 2937.50	163.79	€ 174.94	€ 1643.69	€ 1468.75
3	200	€ 2500.00	148.33	€ 158.42	€ 1408.42	€ 1250.00
4	160	€ 2000.00	131.08	€ 140.00	€ 1140.00	€ 1000.00
5	135	€ 1687.50	114.95	€ 122.77	€ 966.52	€ 843.75
6	100	€ 1250.00	100	€ 106.81	€ 731.81	€ 625.00