



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 15 – Numero 220 – 8 novembre 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.

Questione ECP

Come richiesto dalla RSU, nel mese di settembre è stato finalmente applicato il verbale del 18.7.18, siglato dalle Segreterie Nazionali CGIL, CISL e UIL con Eni per sanare le anomalie nel riconoscimento dell'ECP di chi si trovava all'estero nel 2013 e/o 2015 e per i cambi di aree di business.

L'accordo ha introdotto una sanatoria parziale relativa a circa 900 **lavoratori espatriati** dei 1500 totali esclusi dall'istituto, definendo:

- **per chi era all'estero nel 2013** (e non rientrava nella clausola di salvaguardia della presenza in Italia per almeno il 60% nel periodo 2008-2012 e 2015-2016), il riconoscimento di una quota mensile del 60% dell'ECP, senza versamenti a Fondenergia e senza arretrati. Questa sanatoria è ovviamente parziale e comporta una perdita annua da 415 euro fino a 1039 euro a seconda della categoria di appartenenza (da quinta a quadro).
- **per chi ha effettuato estero nel 2015 ma era in sede nel 2013**, l'assenza di qualsiasi sanatoria, anche parziale. Costoro, non solo si erano visti prima erogare e poi ritirare l'istituto, ma rimangono senza alcun riconoscimento! Questi lavoratori accusano una perdita complessiva ingente, compresa tra 1039 e 2598 euro annui.

Eppure, per sanare tutti, sarebbe bastato un accordo locale scrivendo semplicemente che: "ai fini della maturazione del consolidamento del premio (ECP) i periodi di lavoro prestati all'estero costituivano presenza". Invece, dopo il quarto accordo siglato a livello nazionale e senza coinvolgere le RSU competenti e a conoscenza delle casistiche, Eni è riuscita nel capolavoro di scontentare numerosissimi colleghi, erogando soldi secondo criteri astrusi che discriminano i lavoratori in base all'anno di espatrio !!

Una situazione francamente paradossale e che introduce il concetto secondo cui, solo chi era all'estero in un determinato anno abbia contribuito alla crescita dell'Azienda e comunque non in maniera efficace quanto chi era in sede, ma solo per il 60%.

Ne deduciamo che non vi sia una vera volontà da parte ENI di sanare tale discriminazione salariale.

Anche rispetto ai **cambi di area di business**, l'accordo ha sanato pochissime situazioni confermando le intese precedenti e limitandosi a pagare i soli lavoratori che hanno cambiato società individualmente nel 2013 e che precedentemente si vedevano penalizzati dall'accordo. Resta comunque confermata la parte di accordo relativa ai passaggi collettivi 2014 che ha comportato un riconoscimento di ECP pari a sei mensilità dall'Area di Business/Società uscente e sei dall'Area di Business/Società ricevente. Ciò comporta che alcuni colleghi dell'area della Ricerca e l'intera area dei laboratori ex R&M ricevano un ECP pari al 50%. Le perdite stimate sono quindi comprese tra 313 e 579 euro per chi viene da Support Function e tra 702 e 1299 euro per ex-R&M (sempre per categoria tra 5 e quadro)

Restano irrisolte anche le problematiche connesse all'erogazione dell'istituto agli **assunti dal 2013** in poi.

Chi è stato assunto nel 2013, infatti, ha visto riconoscere le sole mensilità lavorate in quell'anno, con una erogazione quasi nulla per chi è stato assunto alla fine di quell'anno.

Per gli assunti dal 2014 al 2016 l'unica forma di "Risarcimento" prevista, applicata peraltro con grande fatica, è stata un corso di lingue oltre ad un modesto contributo su Fondenergia (200€ annue assorbibili).

Ciò ha comportato perdite salariali concrete fino al 6% salario annuo.

Anche per loro riteniamo che l'azienda debba cambiare politica. I continui consolidamenti di istituti salariali, ECP e scatti di anzianità ma anche EDR piuttosto che indennità fissa in turno, creano una forte disparità generazionale. I giovani guadagnano meno degli anziani a parità di categoria, di inquadramento.

Né l'accordo ha sanato l'assurda situazione di chi si trovava in **part-time nel 2013** che si vede riconosciuto un ECP decurtato per tutta la carriera lavorativa indipendentemente dal tipo di orario che farà. Questa è pura discriminazione che non ha visto nemmeno l'utilizzo della clausola di salvaguardia relativa al periodo 2008-2012 e 2015-2016 utilizzata per il calcolo dell'ECP all'estero. Una perdita salariale stimata tra i 281 e 1039 euro (calcolo stimato considerando un PT all'80% in categoria 5 e un PT al 60% in categoria 1Q)

Resta anche non chiarito come venga erogata la quota del 15% di ECP destinata a Fondenergia a quei **lavoratori che non aderiscono al fondo pensione**, con perdite annue comprese tra 210 e 389 euro. Non riteniamo corretto che questo contributo resti nelle tasche dell'azienda per assenza di destinazioni specifiche concordate tra le parti.

Infine, l'assegnazione di ECP è stata effettuata basandosi sulle categorie 2013 e non sulla base della categoria a gennaio 2014, anno di erogazione, criterio applicato nei 20 anni precedenti e nei 4 successivi.

Invitiamo ENI Upstream ad aprire un tavolo locale per sanare definitivamente tutte le situazioni rimaste irrisolte.

Modalità applicative dell'accordo

Chi era in Italia a settembre 2018 ed all'estero nel 2013 si è vista accreditare la voce "AP Vda 18 luglio 18" che compare sia nelle righe centrali della busta paga ed anche tra le voci fisse.

La cifra riconosciuta a sanatoria è quella che vedete sotto a seconda della categoria del 2013; nel cedolino di settembre dovrete aver trovato una voce "AP Vda 18 luglio 2018" dell'ammontare della prima colonna della tabella (50%) + una voce di arretrato relativa ad agosto.

Nei prossimi mesi questa cifra rimarrà fissa e con gennaio 2019 raddoppierà raggiungendo il valore a regime (seconda colonna della tabella).

Chi invece si trova tuttora all'estero, vedrà riconosciuta la cifra completa in busta paga italiana da gennaio 2019 e la percepirà quando tornerà a retribuzione Italia.

Chi infine aveva un ECP parziale inferiore al 60% del valore, verrà portato al valore indicato. Pertanto avrà trovato a settembre un valore pari a metà della differenza tra le cifre della prima colonna della tabella ed il suo ECP; la seconda metà verrà accreditata da gennaio 2019 in modo da giungere alla cifra complessiva indicata sotto alla seconda colonna. Per chiarimenti potete contattare i delegati RSU CGIL.

Cifra riconosciuta a sanatoria		
Ad Personam mensile		VdA
18 luglio 2018		
Categoria	da Agosto 2018	da Gennaio 2019
1	€ 64,96	€ 129,92
2	€ 61,06	€ 122,13
3	€ 51,97	€ 103,94
4	€ 41,57	€ 83,15
5	€ 35,08	€ 70,16
6	€ 25,98	€ 51,97