

## Premio di Partecipazione 2016

La RSU chiederà all'azienda un incontro urgente in materia. I delegati sono a disposizione per raccogliere tutte le casistiche ed aprire verifiche individuali, ricercando soluzioni. Ciò potrà avvenire ovviamente se vi sarà la volontà aziendale di porre rimedio ai casi palesemente ingiustificati, concedendo anche l'agibilità ad una commissione mista RSU e Azienda per sanare le anomalie.

### Chiarimenti e Problemi

Il Premio di Partecipazione erogato nel 2016 è costituito da 3 elementi:

**Premio Unico ENI** – Siglato per ogni realtà come da tabella allegata, ammonta ad un valore massimo 2000€ alla categoria 4 di riferimento ed è composto dalle seguenti voci:

1. redditività del Gruppo ENI: varia tra 340 e 700€ ed è discussa dalle Segreterie Nazionali. Per il 2015/2016 il risultato è stato prossimo al minimo, registrando 345,97€ alla categoria 4.
2. Produttività Upstream Sede: per il 2016 ha valore 13€ per punto ed è discussa dalla RSU. Quest'anno il risultato della RSU Upstream è stato massimo, 100 punti equivalenti a 1300€.
3. Il premio è completato da due elementi che aggiungono ulteriori piccole cifre, ovvero la definizione degli obiettivi di produttività entro luglio e il livello di assenteismo medio di ogni sede; entrambe queste voci sono state centrate portando il risultato complessivo 2016 per Upstream San Donato Milanese a 1703,99€ (cat.4)

Il Premio Unico Eni è stato erogato in maggio a chi ha lavorato in sede nel 2015, in dodicesimi proporzionali ai mesi di effettiva presenza; è parametrato sulla categoria di gennaio 2016.

Categoria	Parametro Premio	Redditività di Eni (RE)	Produttività di Area di Business (PAB)	Apertura obiettivi Produttività entro luglio 2015	Totale Premio di Partecipazione	Contenimento assenteismo accordo 25/06/2015 +2,5%	TOTALE DA EROGARE
1	250	540,58	2.031,25	25,72	2.597,55	64,94	2.662,49
2	235	508,14	1.909,38	24,18	2.441,70	61,04	2.502,74
3	200	432,46	1.625,00	20,58	2.078,04	51,95	2.129,99
4	160	345,97	1.300,00	16,46	1.662,43	41,56	1.703,99
5	135	291,91	1.096,88	13,89	1.402,68	35,07	1.437,75
6	100	216,23	812,50	10,29	1.039,02	25,98	1.065,00

**Una Tantum**: questa cifra, erogata anch'essa a maggio, è composta dalla differenza tra il premio erogato nel 2014 e riferito al 2013 (per Upstream 3662€ alla categoria 4) ed il Premio Unico Eni teorico (ovvero 2000€ Cat. 4). In allegato riportiamo categoria per categoria i valori teorici di Upstream, validi per chi ha percepito il premio pieno nel maggio 2014. Si noti che per Premio 2013/2014 si intende quanto "individualmente percepito" e non il valore teorico. Questo comporta una serie di distorsioni nell'erogazione che vedremo in seguito.

Categoria	Parametro	Premio percepito nel 2014 (relativo al 2013)	Valore base Premio	UT 2015
1	250	€ 5.723,41	€ 3.125,00	€ 2.598,41
2	235	€ 5.380,00	€ 2.937,50	€ 2.442,50
3	200	€ 4.578,73	€ 2.500,00	€ 2.078,73
4	160	€ 3.662,98	€ 2.000,00	€ 1.662,98
5	135	€ 3.090,64	€ 1.687,50	€ 1.403,14
6	100	€ 2.289,37	€ 1.250,00	€ 1.039,37

**Elemento Consolidamento Premio (ECP)**: questa cifra sarà erogata da giugno in quote mensili (nella prima busta saranno saldati anche gli arretrati da gennaio 2016). Sarà fissa in busta e, come l'Una Tantum, spetterà a chi ha avuto un premio pagato nel maggio 2014. Avrà lo stesso valore dell'Una Tantum individuale 2016 divisa in 12 parti. Di queste, l'85% sarà voce fissa della busta

paga ed il restante 15% verrà invece girata in Fondenergia. Nell'allegato i valori teorici, categoria per categoria, per chi ha percepito il premio pieno nel maggio 2014.

Categoria	Quota mensile	Fondenergia
1	€ 184,05	€ 389,76
2	€ 173,01	€ 366,38
3	€ 147,24	€ 311,81
4	<b>€ 117,79</b>	<b>€ 249,45</b>
5	€ 99,39	€ 210,47
6	€ 73,62	€ 155,91

Tali calcoli riguardano anche le unità che nel 2013 erano Upstream, ovvero Amministrazione (PIAC), RAD, SAPR, Personale Italia ed estero; non interessano invece quelle direzioni che allora appartenevano ad altre divisioni, ovvero Acquisti Upstream, Ricerca ex Corporate e Laboratori ex R&M. Nei casi di cambiamento di area di Business avvenuta nel 2014 o di part-time è necessario effettuare controlli personali per i quali siamo a disposizione.

L'accordo siglato dalle Segreterie Nazionali senza alcuna delegazione RSU di supporto, ha il vantaggio di concludere dopo 5 anni la vicenda del rinnovo del Premio di Partecipazione ENI. Presenta tuttavia una serie di distorsioni che la RSU è intenzionata a chiarire:

- Lavoratori espatriati nel 2013:** per il meccanismo di Una Tantum e ECP i lavoratori che hanno trascorso all'estero parte o tutto il 2013, non percepiscono le due voci o ne ottengono solo una parte perché l'estero è stato considerato come "assenza" ai fini del premio individuale 2014.
- Lavoratori assenti nel 2013:** chi per motivi vari (maternità facoltativa, aspettativa, malattia lunga...) non ha avuto un premio completo a maggio 2014 e perciò si vede ridotte o azzerate le voci UT e ECP.
- Assunti nel 2013:** per loro non è stato versato l'Una Tantum neppure per le mensilità di presenza. Va rivista la situazione.
- Assunti da gennaio 2014 in poi:** per costoro l'accordo comporta una perdita netta di salario dovuta alla riduzione del premio ENI e all'assenza di consolidato. La perdita è stimata in oltre 1600€ alla categoria 4, ovvero circa il 5% del salario annuo. Riteniamo che non sia sufficiente la compensazione ideata, ovvero i 200€ annui in Fondenergia e un corso di lingue.
- Cambiamenti area di Business avvenuti nel 2014 :** riguarda soprattutto Acquisti Upstream, Ricerca ex Corporate e Laboratori ex R&M per costoro l'accordo del 18 maggio non è stato applicato, infatti hanno diritto a percepire una tantum sulla base dei periodi di provenienza e di destinazione nell'area di business.

## Ingegneria: poche idee e ben confuse ...

La RSU ha riunito i lavoratori del reparto Ingegneria a valle dell'ennesima ristrutturazione, presentata come risolutiva dall'azienda. Il risultato è stato sconcertante; abbiamo capito una cosa sola, dopo tre anni di rivolgimenti continui gli interessati avvertono un senso di smarrimento e abbandono totale. Numerose unità sono senza responsabili, tra i reparti girano liste con richieste di disponibilità a trasferirsi in Italia o all'estero non si capisce a quale fine, i rapporti tra sede e Tecnomare sono confusi, **l'informazione da parte dei vertici è lacunosa o assente ...**

I tecnici hanno lamentato come in molte discipline i numeri illustrati siano solo sulla carta in quanto la gran parte dei lavoratori è all'estero; se si dovesse veramente fare le supervisioni su tutte le attività di "FEED" mancherebbero materialmente le risorse.

Inoltre molti di loro sono sconcertati perché, dopo che per anni hanno svolto attività di controllo come Committenza, gli viene chiesto di cambiare mentalità andando a Tecnomare per fare il "service" di ingegneria; pare che i vertici non si rendano conto che non si tratta dello stesso mestiere ...

In questo quadro mancano ovviamente certezze per chi rientra dall'estero che spesso viene assegnato a gruppi con i quali non ha alcuna affinità; non è chiaro neppure il ruolo del servizio pre-fattibilità, dal momento che la loro attività è stata assegnata a RESDEP.

**A fronte di quanto emerso abbiamo chiesto un secondo incontro sulla materia all'azienda.**

Peraltro resta ancora indefinito il piano industriale complessivo di Tecnomare senza il quale l'insieme della riorganizzazione non è comprensibile.

In attesa di ulteriori chiarimenti **non possiamo che confermare ai lavoratori il consiglio di non accettare passaggi societari verso Tecnomare e di chiedere assistenza sindacale per qualsiasi cambio di struttura/attività venga richiesto.**

Rammentiamo che un cambio di società non effettuato correttamente potrebbe comportare la perdita della tutela dell'articolo 18.

## Primo Maggio a Milano



Li riconoscete? Sono loro, i nostri amici portieri che per **oltre 40 giorni** hanno protestato davanti al Quinto per il diritto ad un lavoro dignitoso. Eni dice di non avere colpe: le carte sono a posto, sono state rispettate le procedure, le normative, le istruzioni operative, ascoltati i pareri legali. Sono stati richiamati persino il Codice Etico e la clausola sociale. Intanto 48 lavoratori sono stati lasciati a casa ed in cambio il Contrattista ne ha assunti altri 25, pagati meno 800€ lorde al mese per 40 ore di lavoro la settimana. Ma tutto ciò non importa...

Eni però ha richiesto l'intervento del Prefetto per mandare via chi protesta...

**Noi crediamo che Codice Etico e clausole sociali non servano per lavare le coscienze o farsi belli con gli azionisti e proteggere i vertici; perché abbiano valore, vanno fatte applicare !!**