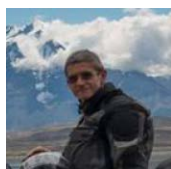




Ciao Luca



Ciao Paola



Anno 17 - n° 282 - 8 maggio 2017 - A cura delegati RSU Eni E&P di San Donato Milanese: Angolani, Dispinseri, Fossati, Guzzon, Impalà, Loriga, Maragliuolo, Mazzoni, Morganti, Moscatelli, Omini, Pagliari, Pazzuconi, Picciotto, Reverberi, Tavernar, Violanti, Zernone.

Premio di Partecipazione e vicende “sospese”

In data 16.3.2017 la RSU ha siglato l'accordo a consuntivo relativo al Premio di Partecipazione 2016, che sarà erogato a maggio 2017. Gli obiettivi fissati per i due indici di produttività (tasso di infortuni su ore lavorate e produzione mondiale) sono stati raggiunti al 100%. Questo garantirà il pagamento del 100% della cifra prevista sulla Produttività, ovvero 1320€ lorde alla categoria di riferimento (quarta); ora si attende la consuntivazione della Redditività Eni che definita a livello nazionale e comporterà una cifra alla medesima categoria compresa tra 340 e 700€ aggiuntive a seconda dell'andamento dell'EBITDA di Eni. Segnaliamo anche che, con la legge di bilancio 2017 è stato aggiornato il regime di tassazione dei premi di risultato estendendo l'aliquota agevolata del 10%.

Aumenterà infatti da 2mila a 3mila euro l'ammontare dei premi soggetti ad imposta sostitutiva 10 % e sarà ampliata la platea dei destinatari del regime di tassazione agevolato, innalzando da 50mila a 80mila euro la soglia massima di reddito da lavoro dipendente di cui devono essere titolari i soggetti beneficiari nell'anno precedente a quello di percezione dei premi. Il rapporto tra lordo e netto sarà quindi molto più favorevole per la quasi totalità dei lavoratori ENI.

In data 31 marzo 2017 tuttavia, le Segreterie Nazionali ed ENI hanno inoltre siglato un accordo relativo alla possibilità di destinare a “servizi e opere di Welfare” una percentuale fino al 50% del premio 2017. In questo modo sarebbe, laddove conveniente, possibile sfruttare le ulteriori detassazioni e decontribuzioni previste dalla legge di stabilità.

La RSU ha chiesto all'azienda un incontro urgente per capire i tempi di consuntivazione di parametro di redditività ENI ed evitare che i termini di pagamento slittino oltre maggio, garantendo l'erogazione immediata della quota non sottoposta a welfare (almeno 50 %).

Infine stiamo attendendo che partano le trattative per il rinnovo dell'Istituto del Premio di Partecipazione, dal momento che l'accordo quadro è scaduto a fine 2016. Quel tavolo sarà indispensabile sia per poter fruire degli aumenti di stipendio previsti dal rinnovo del CCNL sulla produttività che per dare una risposta definitiva alla situazione dei mancati pagamenti di ECP/UT ai lavoratori esteri. Abbiamo inoltre sollecitato ENI affinché onori l'accordo in essere programmando i previsti corsi di lingue per gli assunti dal 2013 in poi; sarà una magra consolazione ma essendo previsto dagli accordi, il patto va rispettato.

Senior Global Knowledge Owner

L'azienda ha convocato la RSU prima del ponte pasquale per illustrare una nuova innovazione agli inquadramenti, l'introduzione di due livelli ulteriori di carriera tecnica al di sopra dei Knowledge Owner, già nominati in anni precedenti. Trattasi dei Senior KO, ovvero super esperti in più di una disciplina, e dei Global Senior KO, titolo che verrebbe assegnato al più esperto di tutta la famiglia professionale di riferimento. L'innovazione riguarda un progetto pilota applicato alle sole aree tecniche (con l'esclusione dell'Ingegneria) e prevede la parificazione degli stipendi e dei benefits a quelli previsti per i dirigenti ovviamente con livelli di retribuzione crescenti a seconda della definizione. La platea interessata riguarderà gli attuali KO, per un totale di una ottantina di lavoratori in tutto, alcuni dei quali saranno promossi alle categorie successive.

Non siamo contrari alla valorizzazione della carriera tecnica, ci mancherebbe che un sindacato sia contro gli avanzamenti di carriera... Riteniamo però che in questi ultimi anni si sia prestata tutta l'attenzione alla parte apicale dei tecnici, sottoponendo invece la maggioranza dei lavoratori a blocchi e rallentamenti continui, anche per un solo gradino di CREA. Si è quindi creato un appiattimento degli avanzamenti per la stragrande maggioranza dei lavoratori, spesso fermi in categoria 2 e 3.

Il rischio è quello di creare due società, ovvero una ristretta fascia alta che rischia di essere vista come una sorta di casta di privilegiati con carriera, retribuzioni e benefit più elevati, gestiti unilateralmente dall'azienda e con criteri poco trasparenti ed una massa di lavoratori tenuti al minimo contrattuale, sottoposti a blocchi e tagli dei costi. Per costoro, cui non è previsto un vero e proprio sviluppo professionale, è forte il rischio di una generale demotivazione.

Ci chiediamo se è questa l'Eni che vogliamo e se un nuovo sistema classificatorio dovrà andare in questa direzione. Per dare un'idea abbiamo schematizzato in una tabella esplicativa sapendo che le cifre in rosso del totale annuo sono state messe per difetto...

Trattamenti retributivi da Febbraio 2017 (cifre lorde)						
Categoria	Minimo	Indennità di Funzione	C.R.E.A.		Totale	Totale Annuo
			Livello	Importo		
1	Global Senior Knowledge Owner				6.000	84.000
	Senior Knowledge Owner				5.500	77.000
	Knowledge Owner				5.000	70.000
	2864,94	190,00	5	453,26	3508,20	49115
			4	362,61	3417,55	47846
			3	271,96	3326,90	46577
2			181,31	3236,25	45308	
		1	90,65	3145,59	44038	
2	2594,44	=	4	271,97	2866,41	40130
			3	203,98	2798,42	39178
			2	135,98	2730,42	38226
			1	67,99	2662,43	37274
3	2350,63	=	4	243,72	2594,35	36321
			3	182,79	2533,42	35468
			2	121,86	2472,49	34615
			1	60,93	2411,56	33762
4	2077,61	=	4	213,57	2291,18	32077
			3	160,18	2237,79	31329
			2	106,79	2184,40	30582
			1	53,39	2131,00	29834
5	1822,00	=	4	181,33	2003,33	28047
			3	136,00	1958,00	27412
			2	90,66	1912,66	26777
			1	45,33	1867,33	26143
			0	-----	1822,00	25508
6	1584,83	=	0	-----	1584,83	22188

Ferie

Per l'ennesima volta l'azienda sta sollecitando i lavoratori a consumare le ferie, fornendo anche una tabella di consumi per gli arretrati. I suggerimenti contenuti nel messaggio paiono peraltro penalizzare maggiormente chi ha pochi giorni residui rispetto a chi presenta invece elevati accantonamenti.

La RSU ricorda ad ENI Upstream che gli accordi di chiusura 2016/2017 hanno già definito ben 7 giorni di ferie in chiusura collettiva che rappresentano il 35% delle spettanze di chi ha meno di 10 anni aziendali. A chi giovano quindi tutte queste pressioni?

Non si capisce la necessità di introdurre paletti e limiti che sembrano rispondere più agli obiettivi di manager e dirigenti che ad effettive necessità di legge o contratto.

Si aggiunga poi che le modifiche introdotte nel PAS comportano che anche le ferie in pianificazione debbano anche essere de-autorizzate dal responsabile e non si cancellino in automatico con la presenza nel giorno interessato, complicando oltremodo la gestione dello strumento.

Se serve un piano di smaltimento, siamo a disposizione per discutere partendo dagli accantonamenti superiori alle due annualità; **continuare a esercitare pressioni su tutti indiscriminatamente non ci pare corretto.** Invitiamo quindi l'azienda a soprassedere da questa inutile campagna.

Peraltro ricordiamo ai lavoratori che per legge le ferie sono un diritto individuale del lavoratore e non possono venire azzerate o congelate. Possono essere pagate solo in caso di licenziamento o dimissione; l'unica eccezione a questa regola, esplicitamente prevista da pronunciamento ministeriale dopo ricorso della RSU, riguarda la partenza per un contratto internazionale con collocamento in aspettativa. La medesima legge prevede il consumo delle ferie arretrate entro 18 mesi dal termine di maturazione; chi entro quei termini non le avesse fruite, deve pagare i contributi relativi ad INPS, ma mantiene comunque la spettanza. Il contratto prevede un termine del marzo successivo alla maturazione ma senza alcuna penalizzazione in caso di superamento; il limite è pertanto da ritenersi un invito ma non un obbligo.