

Situazione dei nuovi assunti in ENI

La RSU ritiene necessario affrontare il tema delle disparità salariali che patiscono le giovani generazioni neoassunte in ENI. Dal 2013 infatti le giovani generazioni hanno dovuto subire:

1. Taglio degli scatti di anzianità (rinnovo CCNL 2013);
2. Consolidamento del 40% della cifra del premio di partecipazione nell'istituto ECP, che non ha purtroppo interessato gli assunti dal 2014 in poi e solo parzialmente chi è entrato nel 2013 (accordi consolidamento del Premio di Partecipazione di giugno 2015, maggio e giugno 2016 e luglio 2018) ;
1. Assunzioni in sistematico sotto-inquadramento rispetto ai colleghi per le ultime leggi relative ad apprendistato e assunzioni jobs-act (in genere 2 categorie inferiori con peggioramento delle condizioni dal 2016 ad oggi);
2. Revisione da parte ENI di tutte le promesse di carriera con forti ritardi e blocchi di passaggi nei categoria;
3. Aumenti salariali negli ultimi rinnovi contrattuali legati strettamente all'inflazione e quindi alquanto miseri.

Chiediamo quindi all'azienda di aprire un tavolo per ricercare delle compensazioni salariali che possano equilibrare la situazione. Ad oggi infatti, a parità di inquadramento, stimiamo che un assunto dal 2014 in poi percepisca uno stipendio complessivo inferiore di circa il 15%, che si amplia ulteriormente nel caso delle donne che patiscono una discriminazione di genere negli stipendi certificata da un ventennio e contro la quale ENI finora ha speso solo chiacchiere.

Il problema è ben presente a chi lo patisce tanto che in questi due anni di attività la RSU ha ricevuto ben 3 raccolte di firme da gruppi di neoassunti, entrati in azienda dal 2013 ad oggi, che lamentano fenomeni di discriminazione salariale e di mancato rispetto delle condizioni di ingresso.

Complessivamente superiamo 300 firmatari ed è chiaro che una simile vicenda sia preoccupante e non possa essere frutto di un caso. L'unico parallelismo lo possiamo trarre con le proteste dei neoassunti avvenute nel 2010/2011. Non è certo un paragone tranquillizzante perché a seguito di quella situazione, cui l'azienda cercò di dare risposte individuali spesso mal gestite, si dimisero nel 2012 circa un centinaio di giovani laureati.

Sarebbe quindi utile che l'azienda smettesse di crogiolarsi sugli allori, fornendo risposte tipo "siete privilegiati perché siete in ENI, guardate fuori cosa succede..." o "Dovete ringraziare che avete un posto di lavoro..." Risposte di questo tipo sono sbrigative, superficiali e alla lunga demotivanti; il prezzo da pagare a questa sottovalutazione dello scontento potrebbe essere molto serio. Il passato insegna a chi lo sa leggere...

In questo approfondimento vogliamo analizzare tutte le situazioni che stanno causando questo malessere diffuso.

DISCRIMINAZIONI GENERAZIONALI

ECP: una prima raccolta di firme riguarda oltre 180 giovani e denuncia la perdita salariale connessa al mancato accredito dell'ECP. Questo problema riguarda tutti gli assunti dal 2013 in poi che hanno visto riconoscere solo alcuni dodicesimi dell'istituto (2013) o nulla del tutto (dal 2014 in poi), con la sola magra consolazione di un piccolo contributo annuo su Fondenergia ed un corso di lingue (attuato dopo insistenze infinite e con estremi ritardi...). In cambio hanno visto decrescere la somma massima destinata al premio di produzione da 3.662 € a 2.000 € alla categoria 4. D'altronde un premio di 2.000 € non si vedeva dal lontano 2003, come dimostra il grafico in Figura 1. La **perdita** per chi non percepisce l'ECP è pari a **1.663 € in categoria 4 vale il 6 %** del complessivo montante salariale annuo, ogni anno.



Si consideri che un assunto 2013/2015 ha avuto una diminuzione concreta di salario, dal momento che per due anni ha percepito il premio pieno, perdendolo poi per il mancato consolidamento. Ovviamente anche chi è entrato dal 2016 in poi subisce e subirà nel tempo questa riduzione, anche senza averne mai avuto i benefici. **Da un punto di vista statistico, le perdite in una carriera lavorativa variano tra 66 mila e oltre 100 mila euro in 40 anni.**

Questo problema riguarda anche numerosi colleghi che hanno effettuato contratti all'estero nel 2013 o nel 2015 ed hanno visto perdite dal 40% all'intero ECP o per chi in quegli anni era in aspettativa o part-time che ha subito ingiuste decurtazioni. Per tutti loro la risposta aziendale è stata incompleta e balbettante, per i neoassunti addirittura nulla !!

Apprendistato: una seconda raccolta di firme riguarda la modifica al ribasso delle condizioni di ingresso degli apprendisti, che l'azienda ha posto in campo dal 2016 in poi. Fino al 2016 infatti l'apprendistato prevedeva 24 mesi con ingresso in categoria 4 CREA 3 ed inquadramento conclusivo in categoria 3 CREA 1 come tecnici (stiamo parlando di laureati con master). Trascorso un anno, l'azienda provvedeva al passaggio in categoria 3 dal momento che il CCNL prevede che il sotto inquadramento per gli apprendisti non possa durare oltre la metà della durata del contratto.

Dopo 12 edizioni di master professionali di II livello, ENI re interpreta l'articolo 7 del CCNL e, trascorsi 12 mesi, colloca gli apprendisti in categoria 4 CREA 4, per **risparmiare un anno** di categoria 3... Quanto può valere un simile risparmio? Per gli apprendisti questa nuova "interpretazione" **costa 1.750 €** di salario per ogni annualità non trascorsa in categoria 3; può sembrare trascurabile ma stiamo parlando dei lavoratori con gli stipendi più bassi della nostra realtà. Si aggiunga che ormai dal 2013, ogni anno vede una differenziazione del bonus assunzione in senso peggiorativo ed una riduzione stimata nel **bonus alloggio** (anche detto di assunzione) del **-40%** per gli ultimi 4 anni. Ne è seguita una richiesta di correzione, l'apertura di una procedura di arbitrato nazionale a livello di contratto e una serie di solleciti finora senza alcuna risposta. Risultato: 4 soldi di risparmio aziendale (risibili ...) ed una figuraccia colossale con demotivazione di risorse nuove di zecca

Figli e figliastri: la *terza* raccolta di firme, da poco giunta alla RSU è invece di segno opposto, ma non per questo meno preoccupante, anzi... Continuando a limare verso il basso le condizioni di assunzione, si è arrivati al fondo e lo scorso anno le iscrizioni al master hanno registrato un forte calo. Eni quindi corre ai ripari, proponendo che i partecipanti al master 2019 vengano assunti fin dall'inizio della frequenza ai corsi, con contratto di apprendistato, garantendo loro la certezza di assunzione, l'entrata in azienda direttamente a fine corso in categoria 4 CREA 4 e il passaggio alla categoria 3 CREA 1 dopo un anno di lavoro. Benissimo per i nuovi, ma questo implica ulteriori discriminazioni create con chi invece già era dentro con i vecchi regimi, molto più penalizzanti. Cosa intende fare l'azienda per correggere questa ennesima stortura? Come è possibile gestire ogni annualità di assunzione in un modo differente?

DISCRIMINAZIONI SALARIALI

Scatti di anzianità: un ulteriore elemento di discontinuità tra generazioni riguarda **gli scatti di anzianità**. Il rinnovo contrattuale 2013 ha previsto l'azzeramento degli scatti di stipendio biennali automatici legati all'anzianità a partire dal 2015. Chi era in azienda ha mantenuto congelato quanto aveva maturato e ricevuto un aumento fisso del minimo di 18€ costanti. Questa piccola compensazione sopperisce di fatto ad un solo scatto di anzianità: 2 anni, trascorsi i quali chi non aveva raggiunto il 12mo scatto inizia a vedere un mancato guadagno rispetto a quanto sarebbe dovuto, ed in maniera crescente ogni anno. Ovviamente i più penalizzati sono i neoassunti che a fronte di un aumento del minimo di 18€ (252€ annue), subiscono una **perdita** stimabile in **75.000 €** circa **in 40 anni di carriera**.

In generale la situazione dei neoassunti rappresenta la punta dell'iceberg di una complessiva riduzione del salario contrattuale che ha caratterizzato il nostro comparto dal 2013 in poi. Sono stati favoriti consolidamenti di istituti, con perdita di diritti per le nuove generazioni ed anche il ricorso le politiche di welfare sostitutive, con relative deduzioni fiscali a carico dello stato. Questi interventi hanno pesato molto meno sui bilanci aziendali, lasciando notevoli moli di soldi che l'azienda può destinare alle politiche ad personam. Questa riteniamo sia la principale causa di questo aumento sconsiderato delle differenze salariali.

Blocchi di categoria: è anche necessario valutare l'impatto provocato dai **blocchi** ai passaggi **di categorie** introdotti nell'ultimo decennio da ENI. Numerosi lavoratori non hanno avuto il riconoscimento del corretto inquadramento per motivi di budget ed organizzativi che francamente non comprendiamo e non condividiamo. Riteniamo scorretto limitare gli accessi in categoria 1 Q a responsabili di commessa e progetto, technical leaders, referenti e professionals utilizzando motivazioni sconcertanti quali ad esempio che i quadri sono troppi, o peggio argomenti discriminatori quali età avanzata, scolarità mancante. Il contratto nazionale prevede che a mansione corrisponda inquadramento e quando le attività svolte sono definite in un profilo campione deve essere riconosciuto da subito la differenza monetaria rispetto alla categoria superiore ed entro 6 mesi la maturazione del livello. Ovviamente il blocco degli accessi all'area quadro si riverbera anche sulle sottostanti categorie, rallentando in maniera sensibile anche i passaggi da categoria 3 a 2.

Per i passaggi a quadro, le perdite di semplice stipendio possono variare da 4.000€ annue per chi si trova 2 CREA 4 ad oltre 6.800 € per una categoria 2 CREA 1. I passaggi da categoria 3 a 2 invece comportano differenze salariali che da 1.000€ possono arrivare ad oltre 3.500€ all'anno. Trattasi di un danneggiamento consistente, che può durare anni.

DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Secondo lo studio della Consiglieria di Parità Regionale, nell'industria assimilabile all'Eni il rapporto tra il salario delle donne e uomini mostrano scostamenti di circa il 18,2%. Contestualizzando in Eni San Donato Milanese fortunatamente il divario è leggermente inferiore anche se in crescita. Nel 2017 il divario retributivo si attesta alla media ponderata dell'11%.

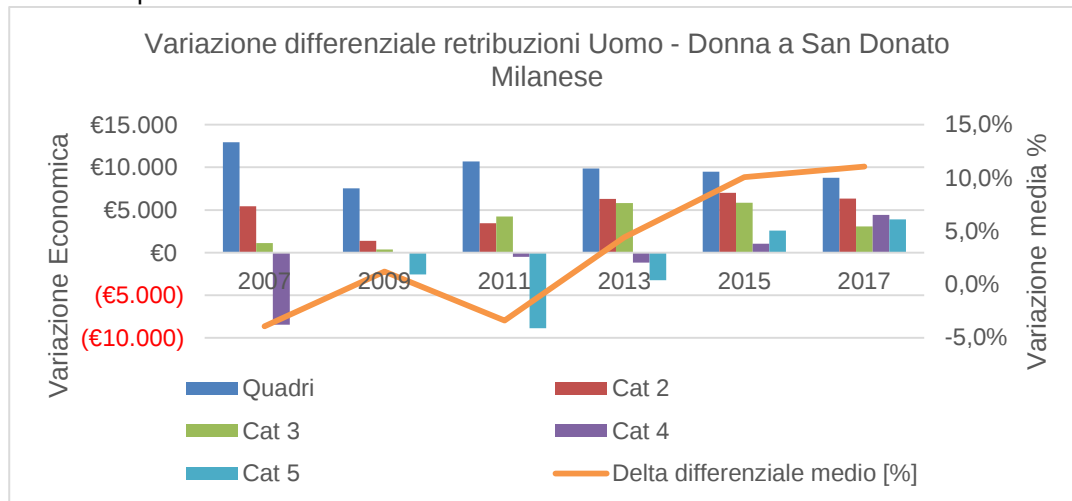


Figura 1 – Variazione differenziale retribuzioni annuali Uomo – Donna a San Donato Milanese (anni 2007 - 2017).

Concludendo quindi riteniamo che una società che ritiene di essere tra le più importanti realtà produttive italiane, debba affrontare questo problema in maniera collettiva, prevedendo accordi che ripristinino certezza di diritti e di trattamenti validi per tutti, superando le attuali politiche divisive che demotivano specialmente le giovani generazioni. Si consideri peraltro che la maggior parte dei neo assunti trasferisce a Milano la residenza da altre città spesso lontane e deve quindi sostenere spese di affitto tra le più alte d'Europa con salari che contrariamente sono tra i più bassi dell'industria petrolifera.

Riteniamo importante valutare delle compensazioni salariali automatiche e collettive; la RSU è a disposizione per definire accordi e modalità in tempi celeri.