



Anno 22 - n° 385 - 15 novembre 2024 - a cura dei delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Porta Nicola; Scazzariello Raffaele;

## Smart Working: il gioco al ribasso di Eni

Apprendiamo dal sotto riportato comunicato della Commissione Nazionale SW che è in svolgimento una trattativa per estendere lo SW che **potrebbe** portare ad un pacchetto aggiuntivo di circa 20 giorni da usufruire liberamente nel corso dell'anno. Il totale delle giornate disponibili **passerebbe** dalle attuali 96 (per chi ne ha 8/mese) a 116 (contro 144 della nostra richiesta ...). Questa forma **estenderebbe** nei fatti lo SW summer kid per tutti. Lo SW **sarebbe praticabile** anche dall'estero e le sedi di Roma potrebbero godere di ulteriori giornate per il Giubileo (perché allora a Milano non varrebbe le Olimpiadi invernali o la settimana della moda o il salone del mobile? Peraltro Milano è una delle città più inquinate e sarebbe un piccolo ma fattivo contributo alla riduzione delle emissioni...).

**Questa vicenda denota finalmente una piccola apertura da parte di Eni sulla materia, anche se siamo ancora lontani dalle nostre richieste.**

**Quanto al metodo, invece, siamo sconcertati:** la nostra RSU effettua scioperi e stato di agitazione su argomenti di sua competenza ed Eni decide di concedere il solito "contentino" al ribasso su altri tavoli, con l'aggravante di aprire una trattativa con una commissione consultiva che non può siglare accordi, non avendone la titolarità (che è in capo alle RSU...).

Siamo alle solite; a fronte di una richiesta di un confronto trasparente, si risponde con le mance...

Noi ribadiamo che da anni in Eniprogetti e Plenitude i lavoratori godono di 12 giorni mensili di SW per tutti e non ci pare che queste aziende siano andate in rovina, anzi ...

**E' venuto il momento di superare le discriminazioni tra lavoratori ed applicare a tutte le realtà organizzative 12 gg di SW.**

Peraltro, la titubanza che Eni pare avere verso una seria estensione dello SW dimostra in modo incontrovertibile che le tanto sbandierate Transizione Energetica e Digitale, non sono altro che Greenwashing e Digitalwashing. Durante la pandemia abbiamo sperimentato che la tecnologia a nostra disposizione permette di effettuare da casa la maggioranza delle mansioni. Una seria estensione dello SW limiterebbe il numero degli spostamenti casa-lavoro con benefici ambientali e maggiore benessere per gli interessati (obiettivi della politica di sostenibilità Eni). Eni invece pare limitarsi a piccole migliorie, anziché introdurre modelli meno impattanti per l'ambiente e per la salute dei lavoratori.

Rammentiamo inoltre che la nostra piattaforma contiene anche altri argomenti importanti sui quali sinora Eni non ha fornito alcuna risposta, in particolare:

- 1. Smart-working: aumento della disponibilità a 12gg. per tutti** - introduzione di maggiore flessibilità permettendo sia l'anticipo di giornate del mese precedente che il mantenimento oltre il mese di quanto non effettuato - potenziamento delle forme di SW Welfare: SW a 12 giornate esteso fino a 14 anni di vita del minore, tutela aggiuntiva per i genitori single, obiettivo ferie per SW Summer Kids contrattuale (20/25gg massimo) e da raggiungersi all'atto della richiesta - SW Get Well per chi cura invalidi anche non conviventi ed in presenza di Legge 104 - introduzione di un contributo per acquisti di attrezzature ergonomiche.
- 2. Trasferte: accordo sindacale di revisione di massimali pié di lista e forfettari, condizioni di viaggio e di housing.**
- 3. Estero: definizione congiunta di regole di invio, entità delle indennità estere, massimali e modalità di determinazione dei salari** - accordo sindacale per adeguare le turnazioni estere ai limiti di riposo settimanale (35 ore ogni 7 giorni di lavoro in assenza di accordi) come da legge 66/2003 e comunicazione della Comunità Europea del 24 luglio 2017 - certificazione dello status di turnista usurante per i lavoratori operativi sui cantieri - presentazione di protocolli sanitari esteri che considerino l'esposizione a chimici e cancerogeni, nonché la presenza di lavoro notturno e in turnazione - risposte in merito alle condizioni di sicurezza di Messico, Libia e Mozambico
- 4. Discriminazioni salariali:** confronto che preveda analisi congiunte e soluzioni concrete per superare le attuali differenze salariali collettive a parità di inquadramento rilevate dalla RSU sia per data di assunzione (dovuti al consolidamento successivo di istituti contrattuali quali contingenza, scatti di anzianità, premio di partecipazione), sia per genere tra uomini e donne, che infine riguardo agli avviamenti obbligatori. Verifica delle percentuali di assunzioni obbligatorie presenti.

Infine la nostra RSU ha chiesto alle Segreterie Nazionali di occuparsi prioritariamente del recupero salariale dell'inflazione definito con l'accordo del 31 luglio 2024 (+134,44€ alla categoria 4) che riteniamo debba essere erogato entro fine anno, evitando ulteriori ritardi. Le modalità ed i tempi di erogazione di questo importantissimo recupero salariale devono essere la priorità di tutte le strutture sindacali che operano nel contratto Energia e Petrolio.

## Il "gap salariale" numeri alla mano

In questi numeri di InfoRSU tratteremo nel dettaglio gli argomenti oggetto della nostra piattaforma. Oggi parleremo di discriminazioni salariali generazionali. Da un trentennio registriamo una continua perdita di potere di acquisto dei salari nel nostro Paese, fenomeno ben evidente anche in Eni e particolarmente accentuato tra gli assunti nell'ultimo decennio.

Il problema nel nostro contratto è nato con il congelamento di una serie di voci salariali, che sono rimaste nelle buste paga di chi era già in azienda, ma sono state tolte dai salari dei nuovi ingressi.

I Sindacati Nazionali hanno acconsentito a questa operazione per diminuire il costo del lavoro ed incentivare nuove assunzioni. La politica ha avuto effetti e la nostra azienda ha visto nell'ultimo decennio un evidente ringiovanimento.

Ora, chi è entrato con stipendi più bassi e ha raggiunto un livello di elevata professionalità e responsabilità, deve poter raggiungere i livelli di salario di chi ha anzianità superiori.

Se infatti confrontiamo la busta paga di un lavoratore assunto nell'ultimo decennio con quella di un assunto 30 anni fa (vedi sotto), la differenza è impietosa. Prendendo a riferimento la categoria 1CR1Q, obiettivo e spesso "miraggio" di tutti gli ultimi assunti, sono state nel tempo eliminate le seguenti voci:

- Scatti di anzianità, eliminati nel 2015 = 238€
- E.C.P. parte consolidata del Premio di Partecipazione riconosciuta ai soli assunti prima del 2014 = 184€
- E.A.R. eliminato nel 2000 = 159€
- Assegno ad personam (AP) di ingresso per i laureati (ex-agip) = 253€ (in passato voce fissa all'assunzione; attualmente cancellato come diritto collettivo e riconosciuto in modo discrezionale e non all'assunzione)

Si tratta di 834€ lorde di perdite mensili, che in un anno sono 11.676€; in percentuale ovvero, un lavoratore che oggi è Quadro 1CR1Q riceve intorno al 20% in meno rispetto a un Quadro 1CR1Q assunto prima del 1999. Questo divario salariale riguarda i laureati, ma è sicuramente superiore per i diplomati, che oggi sono assunti in categorie bassissime (categoria 5 CREA 1 per gli apprendisti), scontando quindi un pesante "gap" di ingresso difficile da recuperare in meno di 5/10 anni.

Le vere politiche di welfare iniziano da uno stipendio adeguato alla professionalità e al costo della vita che, vogliamo ricordare all'azienda, è molto aumentato rispetto a 30 anni fa. I bonus straordinari e le azioni erogati ultimamente non ripagano il danno economico conseguente alle voci fisse tagliate negli anni.

Vogliamo che l'Azienda si attivi per una politica di compensazione salariale sostanziale, ripristinando ciò che ha tolto ai dipendenti con istituti salariali collettivi che bilancino le perdite subite.

Se la vera ricchezza dell'Azienda è il capitale umano, non si può pensare solo ad alzare i dividendi!

Chiediamo che vengano garantiti anche degli stipendi adeguati al mercato internazionale.

Per altro, in quest'ultima fase stiamo anche verificando che Eni Spa taglia la formazione presso Enti esterni ed anche congressi e field trip, sempre nell'ottica di risparmio e questo sicuramente non aiuta i colleghi più giovani. Forse, invece di "continuous improvement" potremmo parlare di "continuous saving" ...

Peraltro stiamo attendendo da gennaio 2024 il rapporto sulla condizione di genere (stipendi uomo/donna) e sulle percentuali di avviamenti obbligatori al 31.12.2023, ma il report è stato prima rinviato a settembre dal governo ed ancora nulla appare all'orizzonte.

*A titolo di trasparenza, pubblichiamo un esempio del cedolino di un collega assunto 30 anni fa ed attualmente in 1 CREA 1Q.*

MINIMO	C.R.E.A.	E.D.R. EX ART	E.A.R.	IND.FUNZ.	EX SCATTI NON	
322242	9065	500	15564	19000	23827	
ASS. AD PERS.	E.C.P.	EDR.IP.CA.	RETRIBUZIONE BASE			
25306	18405	4278	420152			
VOCE	ASS.	DESCRIZIONE VOCE	IMPORTO UNITARIO	QUOTE	COMPETENZE	TRATTENUTE
1000	CT	COMPETENZE DEL MESE		100	420152	
2470	CT	ECP			18405	

*Qui di seguito le voci fisse degli istituti collettivi:*

**E.A.R.** – Elemento Aggiunto della Retribuzione – presente solo nelle buste paga di chi è stato assunto prima del 2000; dipendeva dall'inquadramento ed era riferito a quote giornaliere di presenza in quanto generato da una voce – ex Premio di Produzione, con queste caratteristiche

**Scatti di anzianità** – venivano maturati ogni 2 anni. Il passaggio a Categoria superiore comportava la ri-parametratura dell'importo fino a quel momento maturato, con conseguente "ringiovanimento". Voce sempre presente, sono stati interrotti con il contratto collettivo del 2015.

**E.C.P.** – Elemento Consolidato Premio – nel periodo 2008-2012, ENI e le Segreterie Nazionali siglano il quadro relativo al Premio di Produzione. Il premio era variabile ed era costituito da un valore massimo attribuito al settore E&P e un valore minimo erogato alle raffinerie (ENI R&M) e per le società del comparto chimico (Versalis e Syndial). Dal 2012 l'ECP non viene più rinnovato e gli ultimi a ricevere un premio parziale sono state le generazioni assunte nei primi mesi del 2014.

Nel 2014 si definisce un nuovo accordo per l'assegnazione del Premio di Produzione, in cui le cifre massime concordate, questa volta comuni per tutto il gruppo Eni, corrispondono ai valori minimi dell'accordo 2008-2012.

**E.D.R.** – Elemento Distinto della Retribuzione – I comparti che avevano come riferimento delle cifre più elevate rispetto al minimo consolidato (ECP) hanno ricevuto la differenza in un istituto definito come EDR.



Roma, 13 novembre 2024

Con l'obiettivo di continuare nel lavoro di implementazione dell'accordo, secondo i principi cardine di semplificazione, flessibilità e di inclusione, in data odierna, si è riunita la Commissione bilaterale per il lavoro agile.

Siamo a conoscenza della forte richiesta di aumento del numero delle giornate di lavoro agile da parte di tutti i lavoratori, cosa che viene puntualmente rappresentata unitariamente fin dall'inizio dei lavori della Commissione, ed anche durante l'incontro odierno, le richieste di estensione per una migliore conciliazione vita - lavoro sono state riaffermate.

Pertanto, il lavoro prodotto in questi oltre 2 anni sta portando ad un'estensione dello strumento del "Summer Kid" a tutti i lavoratori che hanno la possibilità di lavorare in maniera remota.

In sostanza, l'opzione "Summer Kid", ad oggi limitata ad uso esclusivo dei genitori con figli sotto i 16 anni, verrà riformulata ed estesa a tutti i fruitori del lavoro agile con una maggiore flessibilità nel suo utilizzo. Questo permetterà di avere una miglior condizione, raggiungendo le 116 giornate annue di lavoro agile (8 giornate per 12 mesi, oltre alle 20 giornate suddette).

Altri obiettivi raggiunti riguardano:

La fruizione dello smartworking dall'estero.

La possibilità di iniziare una trasferta durante una giornata di smartworking.

Nell'incontro abbiamo affrontato anche il tema del Giubileo, per i colleghi di Roma. Su questo argomento verrà avviato un tavolo territoriale che farà riferimento al capitolo già esistente sull'accordo "Situazioni particolari".

Per dare seguito a quanto già avviato ci siamo impegnati a breve ad un nuovo incontro sui cui esiti vi aggiorneremo.

*Commissione bilaterale lavoro agile Filctem Cgil - Femca Cisl - Uiltec Uil*