



Anno 19 - n° 326 - 7 luglio 2021 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiati Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

La RSU mantiene attivo stato di agitazione con blocco della disponibilità ed invita i lavoratori a non collegarsi né lavorare al di fuori dell'orario standard di lavoro

*In particolare chiediamo a tutti di collegarsi per periodi non superiori a **7 ore e 53 minuti** da lunedì a giovedì e non oltre **5 ore** il venerdì, dal momento che gli straordinari non sono pagati e lo "zainetto" non è funzionante. Chiediamo anche a chi si reca negli uffici, di mantenere questo standard di presenza. Invitiamo tutti a non connettersi ai server aziendali, né fornire alcuna risposta nelle giornate di venerdì pomeriggio, sabato e domenica/festivi. Inoltre invitiamo i lavoratori a non superare le 17.30 per la disconnessione serale per chi si collega oltre le nove del mattino. Chi si connette prima di quest'ora, non superi le 17. Chi ritiene può inserire una risposta automatica nelle fasce di non collegamento, indicando l'adesione allo stato di agitazione.*

In assenza di risposta, RSU organizzerà un'assemblea per deliberare azioni di lotta quali scioperi con sospensione di collegamento e volantaggi sui social network.

Le ragioni sono le seguenti:

- abbiamo prima chiesto all'azienda di distribuire le **schede CREA** e di valutare 175 verifiche di CREA/inquadramento, ma finora non abbiamo ricevuto risposte.
- abbiamo richiesto un intervento immediato per risolvere il **grave problema salariale che colpisce i neoassunti** che avendo perso gli istituti consolidati, non hanno una retribuzione in linea con gli incarichi assegnati e le competenze, ma l'azienda se ne disinteressa (ringrazino che hanno un posto di lavoro, questa è la loro risposta...)

L'azienda rifiuta di riconoscere le giuste promozioni ai lavoratori con la scusa della pandemia e preme per far compilare degli obiettivi unilaterali a cui non corrisponde alcuna erogazione certa né alcun metodo trasparente di giudizio!

Inoltre l'incontro sullo SW del 24 giugno non ha avuto esiti soddisfacenti, come riportato sotto.

Primi incontri per accordo su SW - trattativa in salita

Il nuovo accordo deve essere migliorativo e lasciare il controllo ai vincoli legislativi.

Come segnalato in data 24 giugno 2021 si è aperta in plenaria (segreterie nazionali e territoriali, delegati RSU ed azienda) la trattativa per addivenire ad un accordo sullo SW in ENI. L'incontro è parso subito in salita ed ha evidenziato la distanza tra le parti su una serie di argomenti ed in particolare:

1. **Eni non intende riconoscere alcuna somma** né a titolo di ticket, né come contributo spese energia, telefono o riscaldamento, come in tutti i principali accordi in materia (si veda Snam Rete Gas ad esempio).
2. **Eni limiterebbe a soli 8 giorni al mese** l'accordo, mentre altre realtà prevedono 12/13 gg;
3. **Eni chiede un orario di SW all'interno della fascia 8-20**, troppo estesa e senza venerdì corti. Sarebbe invece opportuno adeguare le presenze ai limiti previsti dagli accordi locali sull'orario di lavoro.
4. **Eni vorrebbe che le esigenze organizzative e produttive dell'azienda siano sempre preponderanti rispetto allo SW**: una generica urgenza o una semplice richiesta con preavviso potranno imporre una prestazione in qualsiasi momento all'interno della fascia 8/20 o addirittura annullare lo SW. Il diritto alla disconnessione sarebbe limitato alla sola fascia 20/8 e anch'esso comunque superabile per urgenze.
5. **Eni intende privilegiare il contratto individuale** senza discutere un testo standard di riferimento. Il testo del contratto individuale deve essere invece parte integrante dell'accordo e va verificato con attenzione per evitare che aggiri l'intesa collettiva e la renda inesigibile. L'azienda inoltre vorrebbe proporre contratti individuali anche prima del termine della fase emergenziale, molto pericoloso perché ricattatorio.
6. **Eni vorrebbe ottenere il dimezzamento dei permessi di allattamento** per i lavoratori SW nonché avere una sanatoria preventiva all'utilizzo dei mezzi di controllo a distanza senza alcun limite né specifica ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e dei decreti Privacy.
7. **Eni imporrebbe restrizioni al solo territorio nazionale**, evitando luoghi pubblici e normando anche accessi da uffici di co-working.
8. Andrebbero inoltre **discussi con attenzione gli aspetti di sicurezza sul lavoro** che ad oggi non considerano ergonomia e problemi di vista ed anche il capitolo dei diritti sindacali che deve prevedere l'utilizzo di mezzi idonei ad un collegamento massivo.

Cessione 82 colleghi ad Eni Gas & Luce

Consigliamo a tutti i lavoratori interessati dalla cessione di impugnare il provvedimento mandando entro 60gg. all'ufficio legale di Eni (piazzale Mattei, 1 -00144 ROMA) una raccomandata A/R con il seguente testo firmato:

Con la presente io sottoscritto contesto ed impugno il mio passaggio dalla società Eni Spa alla società Eni Gas & Luce. Dal momento che traggo il mio sostentamento dallo stipendio, mi vedo costretto a prendere servizio dove da voi ordinato, ma mi riservo di contestare a termine di legge e di contratto la cessione del mio contratto individuale che ritengo essere illegittima e senza fondamento.

La RSU ha preso atto con sconcerto della cessione di 82 colleghi ad ENI Gas & Luce.

Contrariamente da quanto previsto dalla legge, i delegati NR, GGP ed EGEM non sono stati convocati neppure alla riunione. La cessione è stata definita stipulando un accordo generico che non garantisce neppure il mantenimento della sede di lavoro e/o la permanenza nel Gruppo ENI. Peraltro non è specificato nel dettaglio neppure il perimetro e le unità coinvolte (si parla genericamente di Energy Solutions nella convocazione ed Energie Rinnovabili nell'accordo).

Pare abbastanza evidente come il ramo di azienda non fosse preconstituito, né funzionalmente autonomo, né indipendente, caratteristiche previste dalle leggi italiane ed europee per rendere legittima ed efficace la cessione collettiva del ramo di azienda. Trattasi a nostro parere della cessione di 82 lavoratori scelti tra i colleghi di Eni NR, GGP, SF ed EE con criteri poco chiari. Rammentiamo all'azienda che in questo caso avrebbe dovuto chiedere l'assenso individuale, non camuffare da ramo d'azienda la cessione di 82 contratti di lavoro individuali.

Consigliamo quindi ai lavoratori interessati di impugnare l'accordo in modo da potersi rivalere nei cinque anni successivi ai fini legali su qualsiasi aspetto negativo derivante da questa cessione. SI invii quindi la raccomandata, conservando ricevuta e testo della lettera.

I delegati sono a disposizione per incontrare gli interessati e fornire assistenza.

Pianificazione Ferie – Nessun obbligo!

Invitiamo i lavoratori ad inserire solo le ferie certe senza limiti di tempo.

La RSU ribadisce l'assenza di qualsiasi obbligo relativo alla pianificazione ferie. Non essendoci intese di nessun tipo su chiusure e smaltimenti, non vi sono date limite di pianificazione né obblighi di alcun tipo negli inserimenti. Il CCNL, unico testo di riferimento, invita i lavoratori ad effettuare le ferie standard annuali entro dicembre; nessuna imposizione è invece applicabile alle spettanze residue che la legge invita a consumare entro 18 mesi dal termine di maturazione.

Sospendiamo i turni doppi all'estero!

Invitiamo Eni Spa a rispettare la salute dei lavoratori e a sedersi ai tavoli di trattativa per definire le turnazioni paese per paese.

La RSU ritiene che le turnazioni che l'azienda sta imponendo unilateralmente ai colleghi espatriati violino le leggi italiane e della Comunità Europea in materia di orario di lavoro. Noi chiediamo ad ENI Spa di essere etica nei fatti e non solo a parole, rispettando le leggi negli impieghi esteri, sia nelle trasferte di lunga durata che nei distacchi internazionali che infine nei contratti esteri che dipendono da un foro italiano o europeo (UK, Norvegia, Olanda). Se si deve far fronte a situazioni particolari, siamo a disposizione per definire accordi sindacali, ma la salute dei colleghi espatriati deve venire prima di tutto, anche del profitto. Vanno inoltre valutati nel Documento di Valutazione Rischi (DVR) i rischi e le azioni di mitigazione per lavoro in turno, lavoro notturno e attività operative ad oggi escluse a priori.

Apprendisti licenziati: Eni completi l'opera!!

Ad oggi la RSU registra con soddisfazione che la campagna per il reintegro continua.

Ci attendiamo che ENI completi l'opera, chiamando i 19 ragazzi ancora in attesa!!

A fronte dell'apertura del contratto di espansione, la RSU aveva inviato ad ENI i mandati nominali di 35 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano.

Costoro erano stati licenziati a fine contratto tra ottobre e novembre 2020, nonostante il nostro AD avesse affermato che "ENI non lascerà indietro nessuno" e benché l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo.