



Anno 19 - n° 327 - 5 agosto 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.

Apprendisti Licenziati - situazione

La RSU ha preso atto con soddisfazione che **quasi tutti** gli apprendisti dei master di Milano e Torino sono stati contattati per essere assunti (i prossimi ingressi sono previsti a settembre). Manca solo uno dei giovani del Master di Milano, che chiediamo di convocare quanto prima.

Grazie all'appoggio di tutti voi, stiamo per sanare un grave torto che la RSU ha denunciato per mesi. Invitiamo ENI a completare l'opera!

Proposte per il rientro in ufficio

Ai primi di luglio il Comitato di Crisi Covid di ENI ha imposto una presenza negli uffici in crescita dal 15% fino ad un massimo del 40%. Questo diktat si traduce nel rientro di almeno un migliaio di lavoratori in presenza tra Quinto Palazzo e Torre A e di alcune centinaia al Primo Palazzo.

Tuttavia ulteriori e più recenti disposizioni, diramate a fine luglio da HSE Eni ai preposti, parlano nuovamente di un popolamento non superiore al 30% negli open-space.

Questo "balletto" sui massimali deve essere chiariti con cura, perché comporta una evidente incertezza negli uffici da 6 postazioni che sono uno standard sia al Quinto che alla Torre A.

La decisione di demandare ai singoli preposti (capi unità) l'organizzazione di un simile rientro, senza dare alcuna precisa indicazione su limiti e modalità di rotazione, ha causato una situazione con grosse disparità tra unità ed unità, creando difficoltà i colleghi con problemi o non residenti in zona.

Constatiamo come questi aumenti improvvisi siano stati richiesti senza modificare le regole in vigore. Resta pertanto il divieto di svolgere qualsiasi tipo di attività comune, riunione, confronto o collaborazione in presenza. Parrebbe quasi che si ricerchi la sola presenza numerica, non degli effettivi aumenti di produttività o efficienza.

A fronte dell'attuale situazione incerta, RSU ed RLSA propongono le seguenti azioni di miglioramento:

1. privilegiare i volontari: numerosi lavoratori hanno chiesto di poter tornare in presenza per motivi di logistica familiare o per loro scelta. Costoro devono essere accontentati, ripristinando per chi lo chiede un regime di rientro definitivo. In questo modo si ridurrebbe l'impatto delle rotazioni obbligatorie su chi ha difficoltà per riduzione dei mezzi pubblici, figli minori, invalidi a carico o famigliari in stato di fragilità.
2. Chiarire in via definitiva le presenze consentite negli uffici: Primo, Quinto Palazzo e Torre A sono stati occupati con logiche di risparmio sulla logistica, creando grandi open-space, in particolare al Primo Palazzo, e riempiendo gli uffici al massimo della capienza. Inoltre il proliferare di unità e dipartimenti ha comportato la creazione di numerosi piccoli uffici singoli o da due persone scarsamente utilizzabili. Tale distribuzione degli spazi, con uffici che rimangono vuoti, non permette un ripopolamento razionale e completo durante l'emergenza. Servono dei criteri precisi:
 - ogni ufficio deve essere utilizzato, anche spostando le postazioni, in modo da privilegiare la presenza singola ed evitare di dover restare per ore con addosso una mascherina;
 - negli uffici da 6 postazioni, i più comuni al Quinto e alle Torri, deve essere definita con precisione la percentuale massima consentita. Serve un chiarimento; un limite del 30% comporterebbe infatti un solo lavoratore negli uffici con 6 postazioni, mentre il 40% permetterebbe una presenza in contemporanea con obbligo di mascherina. La decisione non può essere lasciata alla libera interpretazione dei diversi preposti.
 - negli uffici più grandi, open-space compresi, si deve mantenere il limite del 30% stabilito recente, valutando caso per caso. Per questo abbiamo chiesto di effettuare sopralluoghi congiunti che abbiamo iniziato in settimana.
3. Dimensionare gli spazi comuni: bagni ed ascensori sono un vero fattore limitante. In particolare riteniamo che 4 persone in contemporanea sugli ascensori del Quinto siano troppi anche con mascherina e che gli ascensori della torre A non debbano essere utilizzati da più di 2 persone insieme. Quanto ai bagni, è necessario che siano sanificati durante la giornata con frequenze che devono dipendere dalle presenze effettive sui piani.
4. Ripristinare i servizi: attualmente funziona una sola mensa e non viaggiano le navette. Se si intende popolare al 40% i palazzi, serve aprire anche la mensa del Quinto e devono essere ripristinate le navette al 50% della capienza, come previsto per i mezzi pubblici, privilegiando le sedi più lontane (Bolgiano in primis che registra una presenza di colleghi ben oltre il 40%).
5. Impianto di condizionamento: attualmente l'aria immessa nei palazzi, viene espulsa dopo il primo circolo e non riciclata, come da regole di legge. Resta da chiarire la situazione dei fancoils: al Quinto Palazzo infatti questi elementi immettono aria proveniente dalle intercapedini. E' possibile quindi che l'aria di un ufficio sia riciclata negli spazi adiacenti? Attendiamo chiarimenti in merito. Inoltre sia al Primo che al Quinto Palazzo

è possibile una regolazione manuale autonoma degli elementi presenti negli uffici. Sarebbe da escludere la possibilità di inserire la massima mandata in quanto, creando consistenti flussi d'aria, si faciliterebbe l'eventuale diffusione di "droplet".

6. **Mascherine**; numerosi colleghi vorrebbero utilizzare mascherine a protezione più elevata (FFP2) ma l'azienda non lo permette con l'esclusione dei fragili. Riteniamo che debbano essere diramati dei codici FFP2 ammessi che il lavoratore possa procurarsi in proprio, se intende proteggersi meglio, fermo restando la dotazione standard di mascherine chirurgiche.
7. **Ergonomia**: l'azienda deve fornire a chi lo richiede dei dispositivi ergonomici per operare da casa, privilegiando i lavoratori fragili, che non possono rientrare. Da 18 mesi i nostri colleghi operano da casa, un vero e proprio telelavoro un'azienda attenta alla salute dei suoi lavoratori deve intervenire anche senza uno specifico obbligo di legge, fornendo sedie ergonomiche e schermi grandi.

I delegati RLSA (Luciano Colleoni, Vito De Benedettis, Fabio Folcini, Stefano Fossati, Gianluca Loriga, Gianluca Mazzoni, Raffaele Scazzariello e Davide Tavernar) sono a disposizione per intervenire e valutare eventuali situazioni anomale che ci segnalerete.

Contratto di espansione – incontro RSU/Azienda

In data 26.7.2021 si è tenuta una riunione tra RSU Eni NR, GGP & EGEM e responsabili relazioni industriali di NR e GGP/EGEM in merito alle risultanze del Contratto di Espansione nella nostra unità organizzativa; **gli esiti dell'incontro sono stati insoddisfacenti.**

L'azienda ha segnalato che le manifestazioni di interesse ammontano a 91 nell'area Natural Resources e 15 nell'area GGP/EGEM per le sedi di San Donato M.se, rispetto ad un totale di circa 960 dell'intero Gruppo Eni. Le assunzioni effettuate da gennaio 2021 sono state complessivamente 42, di cui 9 nell'area GGP/EGEM e 33 in area NR tra gennaio e luglio 2021. Di questi neo-assunti, 12 sono ex apprendisti licenziati a fine 2020 che sono stati richiamati ed inseriti in azienda. Eni afferma di aver contattato 17 giovani e di averne confermati 12 con 5 rinunce e di voler procedere nel contattare tutti i licenziati, come caldeggiato dalla RSU.

L'azienda non sa se le risposte INPS saranno girate direttamente agli interessati o se invece INPS girerà ad ENI tutte le lettere con quantificazione delle indennità.

L'azienda segnala che chiamerà tutti gli interessati per il calcolo degli incentivi, ma non ammetterà ai colloqui i delegati RSU, anche in caso di specifica richiesta da parte del lavoratore. **La RSU ritiene assolutamente inaccettabile questo comportamento**, segnale di scarsa trasparenza e mancato riconoscimento del ruolo del sindacato pur in presenza di un accordo. Invita pertanto coloro che hanno manifestato interesse per il contratto di espansione a prestare particolare attenzione a quanto verrà proposto e a contattare i delegati per discutere dei riscontri.

La RSU ha chiesto l'elenco dei lavoratori con contratti a tempo determinato; l'azienda ha affermato di non avere in forze nessun internale, di aver confermato tutti gli apprendisti e di non avere alcun Tempo Determinato in Italia. La RSU ha richiesto i seguenti interventi/chiarimenti:

1. prevedere assunzioni di diplomati e tecnici;
2. avere numeri e stabilizzare i TD esteri ancora presenti in azienda;
3. avere il dettaglio delle assunzioni settore per settore;
4. avere il dettaglio delle provenienze delle assunzioni suddivise tra coloro chi abita in un raggio di 50km (pendolari giornalieri) e chi invece dovranno cambiare il proprio domicilio, per comprendere l'impatto sul territorio sandonatese ed eventualmente prevedere politiche di sostegno al trasferimento;
5. stabile un canale sindacale per segnalare situazioni meritevoli di attenzione in sede di assunzione, quali ad esempio parenti stretti di colleghi deceduti in servizio, precari non confermati negli anni precedenti o altre situazioni particolari.

L'azienda promette di fornire i dati per scolarità ma non intende dare alcuna altra risposta né aiuto alla RSU sugli altri argomenti sollevati. **Per questo motivo chiediamo ai lavoratori di segnalare ai delegati la presenza di lavoratori precari da consolidare ed anche di neoassunti, in modo da controllare che ENI Spa rispetti le quote previste.**

Anche alla luce di questo incontro, 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.

Vogliamo risposte serie sui seguenti argomenti:

- **CREA:** abbiamo prima chiesto di distribuire le schede CREA a tutti i lavoratori come previsto da CCNL e di valutare 175 verifiche di CREA/inquadramento, ma l'azienda rifiuta il dialogo;
- **Problemi salariali dei neoassunti:** abbiamo chiesto un intervento immediato per risolvere i problemi dei giovani che avendo diritto agli istituti consolidati, hanno una retribuzione non 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...).
- **Smart Working:** la trattativa per un accordo si è interrotta senza esiti soddisfacenti.

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.

Sospendiamo i turni doppi all'estero!

Eni Spa rispetti la salute dei lavoratori e tratti con il Sindacato 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.