

IL DISSENSO

Esiti dello sciopero e prossime iniziative

La RSU è soddisfatta degli esiti dello sciopero di un'ora del 19 giugno. Il presidio ha visto la presenza di un centinaio di lavoratori, ma molti di più sono quelli che hanno aderito stando in Smart-working. I delegati ringraziano tutti i partecipanti, in particolare coloro che hanno partecipato anche al presidio, sfidando sole e calura...

L'azienda è nervosa, non comunica i dati degli scioperanti ed ha tolto le bandiere affisse agli ingressi prima ancora del termine della giornata, non riconsegnandole alla RSU.

Il dissenso fa male e rende nervosi...



...un vecchio gioco tornato di moda e non solo tra i bimbi: prendi la bandiera ...

E' il primo sciopero diretto contro la nostra realtà organizzativa dalla pandemia ed il primo dall'elezione di questa RSU (novembre 2017). Ne siamo stati costretti perché ormai in Eni non si discute più, semmai si impone ... se proprio va bene, si informa il giorno prima...

Così non va: aziende grandi come la nostra si governano con il consenso ed i patti sociali, non con procedure e regolamenti fatti da chissà chi e chissà dove... Serve flessibilità, trasparenza e dialogo, tutte qualità che l'attuale vertice di Eni NR, GGP ed EGEM pare non conoscere...

Che fare ora? Noi ovviamente speriamo sempre in una convocazione. Se ciò non avverrà, la RSU organizzerà azioni dimostrative per ricordare all'azienda il **profondo dissenso dei lavoratori**. Quindi, a partire da settembre dichiareremo altri scioperi, dopo il rientro dagli SW Summer Kids e dalle ferie del periodo estivo. Il contenzioso sarà lungo, ma non ci spaventa: le battaglie giuste non si perdono mai!

Resta in vigore anche lo **Stato di Agitazione**, come spiegato durante il presidio, ed ovvero:

- **blocco delle prestazioni straordinarie** – chiunque può rifiutare di lavorare oltre la fascia obbligatoria di presenza, il sabato, la domenica e i festivi;
- **blocco di attività e disponibilità al di fuori del normale orario di lavoro** (reperibilità esclusa) – invitiamo i lavoratori a non operare oltre le 17;
- **rifiuto di trasferte all'estero o in Italia di lunga durata** - richiedere assistenza sindacale per discutere delle condizioni di invio.

A chi finora è rimasto alla finestra, lamentandosi con il collega di scrivania ed il capo, ascoltando "le voci", attendendo che arrivi qualcosa dal cielo, cercando "qualcosa fuori" ... la RSU consiglia di unirsi alle prossime iniziative. Andiamo a prenderci quanto ci spetta ed ovvero:

- **12 giorni di Smart Working per tutti, come in altre realtà Eni;**
- **massimali di trasferta adeguati al costo della vita;**
- **trasparenza sulle condizioni di espatrio;**
- **soluzioni concrete per superare le discriminazioni salariali per data di assunzione, genere ed invalidità.**

In dettaglio questa è la piattaforma rivendicativa

- 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 ed anziani anche non conviventi ed in presenza di Legge 104 – introduzione di un contributo economico per acquisti di attrezzature ergonomiche.
- 2. Trasferte: accordo sindacale di revisione di massimali sia piè di lista che 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 (uomini e donne), che infine riguardo agli avviamenti obbligatori. Verifica percentuali di assunzioni obbligatorie presenti.

Ricchi premi, smartphone per tutti ...

La nostra azienda non smette di stupirci: la nuova pensata è assegnare a tutti i lavoratori uno smartphone. **Perché questa ulteriore complicazione, visti anche i problemi di malfunzionamento dei servizi di assistenza informatica?** Noi riteniamo che proprio non ce ne fosse ragione...

Pertanto, dal momento che lo Smartphone è anche un potenziale strumento di controllo a distanza, per il quale la legge prevede obbligatoriamente un accordo sindacale, **abbiamo chiesto di firmare un'intesa**. Il timore infatti è che si introduca una reperibilità gratuita e non normata da nessuno. Inoltre, serve escludere che il mezzo sia utilizzato per sanzioni disciplinari, definire come separare l'ambito privato da quello lavorativo, come regolarsi rispetto ad istituti quali reperibilità ed orario di lavoro.

Peraltro, abbiamo verificato che, chi ha già ritirato lo smartphone, per poter accedere alle applicazioni deve tenerlo con sé sempre, sia a casa che in ufficio.

L'azienda, che ovviamente non parla con la RSU, ha spiegato ai segretari territoriali che al momento lo smartphone non sostituirà il badge fisico ovvero non servirà per entrare od uscire dagli edifici. Avrà il solo scopo di eliminare i telefoni fissi e rendere più facile la rintracciabilità dei lavoratori. Non ci saranno obblighi di utilizzo, non sostituirà il pc, non modificherà l'orario di lavoro e le fasce di disconnessione oggi in essere. La spiegazione fornita non ci convince: distribuire a tutti degli smartphone per rottamare qualche obsoleto telefono fisso è un costo inutile. **Peraltro, quando abbiamo chiesto all'azienda di metterlo per iscritto in un accordo, Eni si è rifiutata.** La risposta è la solita: nulla di scritto, nulla di normato, tutto a voce. Ovvero oggi così, domani chissà ...

La RSU invita a ritardare il ritiro dello strumento in attesa che la questione sia normata dagli enti competenti che interpellaremo. Per chi ha già ritirato lo strumento, consigliamo di utilizzarlo solo come telefono fisso, non installarci la propria SIM, non usarlo come punto rete per SW, accenderlo solo durante l'orario di lavoro.

Nuova campagna di verifiche CREA e inquadramenti 2024

Il 2023 ha finalmente visto rispettato l'obbligo contrattuale di distribuzione delle schede di CREA da parte di Eni Spa. Rammentiamo tutti che, in caso di risultato positivo nella valutazione CREA, **il lavoratore è collocato in automatico al livello di CREA superiore, con contestuale immediato aumento di stipendio.** Trattasi di un sistema chiaro e trasparente che, contrariamente al sistema di obiettivi e consuntivi MBO introdotto da Eni, prevede una diretta esigibilità del risultato. Tra gennaio e aprile 2023 l'azienda ha distribuito le schede ai lavoratori in forze nelle sedi italiane e la RSU ha richiesto circa 150 revisioni su mandato di colleghe/i che hanno contestato l'esito. Ad oggi sono in svolgimento gli incontri singoli tra HR, delegati RSU e lavoratori che hanno avuto esiti negativi rimasti tali nel 2023 per ricercare soluzioni. La distribuzione delle schede di valutazione CREA è biennale e pertanto sarà ripetuta nel 2025; tuttavia, secondo le linee guida contrattuali, spetta una valutazione aggiuntiva di CREA in caso di:

- 1. assegnazione ad altro ruolo professionale;**
- 2. cambiamenti organizzativi e tecnologici;**
- 3. entro sei mesi dall'inquadramento a CREA 1 per passaggio a categoria superiore;**
- 4. entro il sesto mese dal rientro in caso di espatrio.**

Numerose colleghe/i potrebbero quindi essere nelle condizioni di chiedere la valutazione e, nel caso il giudizio non sia condiviso, effettuare la prevista verifica attraverso la RSU. Inoltre, la RSU ha verificato che non tutti i lavoratori sono a conoscenza dell'esistenza delle loro valutazioni CREA perché alcuni responsabili non lo hanno comunicato o perché trasferiti e/o rientrati dall'estero. Infine, la RSU registra ancora delle irrisolte criticità per i passaggi all'area quadri e all'area 2 per i supervisor ed ha deciso di discutere anche le contestazioni degli inquadramenti, raccogliendo anche mandati provenienti dai lavoratori espatriati. Pertanto, **la RSU ha deciso anche per il 2024 di aprire una fase di raccolta di mandati di verifica CREA ed inquadramenti** che ad oggi ha raccolto una ulteriore cinquantina di mandati, segnale che la situazione generale di CREA ed inquadramenti è tutt'altro che sanata. Tutti i lavoratori interessati potranno inviare ad un delegato RSU il seguente testo di mandato:

Con la presente io sottoscritto NOME COGNOME assegno mandato alla RSU NR, GGP ed EGEM di San Donato M.se affinché verifichi con l'azienda la correttezza del mio inquadramento contrattuale.

Segnalo che opero presso l'unità NOME, con mansione di RUOLO e sono inquadrato in Categoria n° CREA n°

Saluti