



Anno 22 - n° 383 - 17 luglio 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;

Esiti dello sciopero e prossime iniziative

Nonostante la buona riuscita dello sciopero, Eni non ha convocato la RSU sui quattro argomenti che costituiscono la piattaforma rivendicativa.

E' evidente che l'azienda non vuole discutere con i lavoratori.

A fronte di ciò, la RSU effettuerà azioni dimostrative per ricordare all'azienda che sulle sue politiche di gestione del personale è in dissenso con i suoi lavoratori, esponendo le bandiere sindacali.

Ovviamente, stante anche il periodo estivo, la RSU si riserva di dichiarare altri scioperi in settembre, quando ci saranno i rientri dagli SW lunghi.

Il contenzioso sarà lungo, ma non ci spaventa: le battaglie giuste non si perdono mai!

Resta ovviamente in vigore anche lo **Stato di Agitazione** 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 prendere 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 legate a 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 piè 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 continuità, 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.

Azionariato diffuso

La nostra azienda, che non risponde alle richieste dei lavoratori, si inventa invece sempre nuove esigenze ed iniziative. L'ultima riguarda il lancio dell'azionariato diffuso.

Da un punto di vista generale, la distribuzione di capitale azionario, anche se a titolo gratuito, presuppone un'implicita partecipazione dei lavoratori al rischio di impresa. Noi riteniamo che le leggi italiane siano ancora troppo lacunose in materia, anche se avere delle azioni può permettere a tutti di intervenire nell'assemblea degli azionisti per chiedere chiarimenti e contestare eventuali decisioni aziendali non gradite. Siamo tuttavia ben lontani da modelli di compartecipazione "alla tedesca", che prevedono la presenza di un rappresentante dei lavoratori in CdA con compiti e diritti precisi. La nostra partecipazione sicuramente non sarà qualificata e/o tale da incidere sulle scelte manageriali, ovvero sarà un po' da "parco buoi" come si definisce in gergo borsistico.

Alla RSU importa piuttosto che questa elargizione **non vada a discapito del rinnovo delle cifre del premio di partecipazione o dei recuperi inflattivi contrattuali**. Quello è salario fresco, dovuto per accordi e non scambiabile con partecipazioni ai rischi, anche se gratuite. Anche perché il pacchetto azionario generosamente donato è comunque bloccato per 3 anni, non trasferibile, né vendibile. Inoltre, anche in questo caso i colleghi espatriati sono esclusi dalla prima fase per motivazioni poco comprensibili.

In ogni caso, l'adesione è volontaria, va espressa ogni anno entro fine ottobre e quindi ciascuno può decidere se aderire.

Nel merito del regolamento che accompagna l'iniziativa, la RSU ha chiesto chiarimenti circa due aspetti:

1. costi di liquidazione: si afferma che *"commissioni e costi dovuti all'Intermediario e l'imposta di bollo collegata al conto titoli fiduciario saranno a carico di Eni. Viceversa, resteranno a carico dei Partecipanti i costi e le imposte per la vendita delle Azioni al termine del periodo di lock-up attraverso trattenuta operata da parte dell'intermediario."* Abbiamo chiesto all'azienda di specificare quali saranno questi costi, in quanto il soggetto intermediario è già stato scelto e quindi le condizioni sono già state definite.
2. Costi per lavoratori dimissionari: il contratto recita: *"il dimissionario si impegna a corrispondere ad Eni il controvalore monetario convenzionale delle Azioni assegnate a titolo gratuito, al netto degli oneri fiscali e previdenziali, che potrà essere detratto da Eni sulle competenze di fine rapporto"*. Vorremmo sapere a che titolo sia possibile questa operazione.

Attendiamo nel merito i necessari chiarimenti che vi comunicheremo.

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 prevede una diretta esigibilità del risultato, contrariamente al sistema di schede con obiettivi e consuntivi introdotto unilateralmente da Eni. 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. Pertanto, **la RSU ha deciso anche per il 2024 di aprire una fase di raccolta di mandati di verifica CREA ed inquadramenti**, raccogliendo anche le contestazioni degli inquadramenti ed i mandati provenienti dai lavoratori espatriati. Ad oggi abbiamo raccolto una cinquantina di nuove richieste, segnale che la situazione 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** ed attualmente sono inquadrate in Categoria n° CREA n°*

Saluti