



informaRSU



Anno 22 - n° 384 - 23 ottobre 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;

12 giorni di SW e piattaforma rivendicativa RSU

La RSU non ha dimenticato la piattaforma rivendicativa, né tantomeno la richiesta chiave di estensione a 12 giorni pro-capite di Smart-Working.

Come ricorderete, l'assemblea dei lavoratori di maggio aveva definito 8 ore di sciopero da articolarsi in 8 giornate diverse ad inizio della prestazione. Nonostante la buona riuscita del primo sciopero di giugno, Eni non aveva convocato la RSU sui quattro argomenti che costituiscono la piattaforma rivendicativa.

Ne deduciamo che la sbandierata attenzione verso "risorse e stakeholders" è solo una facciata! Nella realtà la nostra azienda non intende discutere, solo imporre la sua linea e, se va proprio bene, informare la RSU.

A fronte di ciò, a fine luglio la RSU ha esposto le bandiere sindacali ed appeso i volantini rivendicativi all'entrata. Ai primi di settembre la ristrutturazione di Eni ha ricollocato Eniprogetti nel perimetro di Eni Natural Resources, fatto logico dal momento che la società opera sui nostri progetti di sviluppo. **Tuttavia questi colleghi hanno 12 giorni di Smart Working e noi invece solo 8, evidente discriminazione tra colleghi.**

In data 2 ottobre le Segreterie Nazionali hanno riunito la Commissione Smart Working e discusso con Eni dell'argomento. Alla Commissione purtroppo non partecipa alcun delegato della nostra RSU, ma dal verbale emerge un sostanziale rinvio con un nulla di fatto.

Stante la situazione, procederemo a definire quanto prima una nuova iniziativa di sciopero.

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

Rinnoviamo ovviamente anche lo **Stato di Agitazione** 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 dei mesi successivi, che l'utilizzo oltre il mese di quanto non effettuato nei mesi precedenti - potenziamento delle forme di SW Welfare: SW a 12 giornate esteso 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 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 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.

Recupero automatico dell'inflazione 2022/2023

In data 31.7.2024 le Segreterie Nazionali hanno definito con Confindustria Energia il valore del recupero inflattivo relativo al biennio 2022- 2023 (vedi sotto riportato il testo dell'accordo). Tale cifra ammonta a 165,44€ alla categoria 4 CREA 3, di cui 31 € già recuperate ad agosto con l'assorbimento nei minimi salariali di 31 € di EDR ex IPCA.

I rimanenti 134,44€ saranno oggetto di discussione alla prima data utile dopo la presentazione della piattaforma di rinnovo contrattuale.

La RSU obietta che tali incrementi salariali, relativi al biennio 2022-2023 rischiano di essere disponibili per lavoratrici e lavoratori con oltre un anno di ritardo e, a quanto ci pare di capire, senza alcuna rivalutazione.

Si rileva inoltre che potrebbe sussistere un rischio di commistione tra il recupero inflattivo automatico, certificato e dovuto, e la cifra del rinnovo salariale che sarà di discussione tra le parti. Ci auguriamo che questa concomitanza temporale non indebolisca le trattative per i sacrosanti aumenti di salario, che non vanno confusi con adeguamenti automatici all'IPCA.

Per questo la RSU ha scritto una lettera alle Segreterie Nazionali ravvisando i rischi e chiedendo che sia definito con urgenza il pagamento dei 134,44€ di adeguamento inflattivo e che questo avvenga prima di aprire le discussioni sul rinnovo del CCNL Energia e Petrolio.

VERBALE DI ACCORDO

La Parti, secondo quanto previsto all'art. 34 punto 2 del CCNL Energia e Petrolio, si sono riunite al fine di effettuare la verifica degli scostamenti inflattivi del biennio 2022-2023, a seguito della pubblicazione della comunicazione IPCA dell'ISTAT del 7 giugno 2024.

Di seguito, si riporta uno schema di sintesi degli scostamenti inflattivi:

Calcolo inflattivo	
IPCA-NEI 2022-2023 Prevista	7,30%
IPCA-NEI 2022-2023 Effettiva	13,50%
Scostamento Inflattivo	6,20%

Avendo verificato uno scostamento positivo (6,20%) equivalente a 165,44 €, le Parti concordano di trasferire sul TEM quanto presente oggi all'interno dell'EDR, 31€ al Livello 4 riparametrato per i singoli livelli, a far data dal 1 luglio 2024.

Con riferimento ai residui degli adeguamenti determinati dall'insufficiente capienza dell'EDR, pari a 134,44 €, le Parti confermano che le modalità di erogazione di tali quote, relative al biennio 2022-2023, verranno definite prioritariamente in occasione del negoziato del prossimo rinnovo del CCNL e quindi nella prima data utile successiva alla presentazione della piattaforma.

Si evidenzia che le somme sopra indicate saranno comunque oggetto di una ulteriore verifica a Giugno 2025, come previsto dall'art. 34 del CCNL.

Si allegano al presente verbale le nuove tabelle retributive a far data dal 1 luglio 2024.

Roma, 31 luglio 2024

Ferie

Come di consueto, alla fine di ogni anno solare, gli zelanti uffici del personale rinnovano le richieste di consumo di tutte le ferie accantonate. Questo obiettivo probabilmente è tra quelli che dirigenti HR devono raggiungere per avere soldi aggiuntivi.

Ricordiamo a tutti che il contratto nazionale prevede che il consumo debba essere limitato alla competenza annua (20/25gg al massimo) e non certo ad altri obiettivi inventati da PAS o HR.

Inoltre, nel caso che per problemi personali tale obiettivo non sia raggiunto, nessuno può congelare, azzerare, pagare o annullare le ferie residue.

Un consiglio che diamo ai lavoratori è di proporre ai responsabili più insistenti, una pianificazione che interessi anche il 2025, periodo estivo compreso. A fronte di una proposta di pianificazione, il datore di lavoro infatti, non può imporre alcun consumo obbligato.