



Anno 22 - n° 387 - 12 dicembre 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;

Stato trattative su Smart Working e Piattaforma RSU

La RSU NR, GGP & EGEM attende l'annunciato accordo sullo Smart Working che la Commissione Nazionale starebbe discutendo con l'azienda, senza coinvolgere le RSU e non avendo alcun potere trattante.

In attesa di capirne di più, la RSU sospende ogni giudizio e **si riserva di sottoporre alla validazione delle assemblee un'eventuale ipotesi di intesa.**

E' evidente che, se il testo finale dovesse contenere quanto annunciato, ovvero un aumento di soli 20gg annui di SW sottoposti ai soliti astrusi regolamenti di Eni e nessun accenno agli altri punti della nostra piattaforma, la nostra valutazione sarebbe negativa.

Peraltro, rammentiamo che la RSU ha richiesto anche altri interventi relativi allo Smart-Working, oltre all'aumento della disponibilità a 12gg. per tutti. Stiamo parlando dell'introduzione di maggiore flessibilità, permettendo sia l'anticipo di giornate dai mesi successivi che il mantenimento oltre il mese successivo di quanto non effettuato. Inoltre, chiediamo il potenziamento delle forme di SW Welfare estendendo il numero aggiuntivo di giornate per figli con godimento fino a 14 anni di vita, aggiungendo tutele per i genitori single e per chi cura invalidi, anche non conviventi ed in presenza di Legge 104. Infine, vogliamo azzerare l'obbligo del raggiungimento dell'obiettivo ferie ed introdurre un contributo per acquisti di attrezzature ergonomiche.

Ovviamente, invitiamo nuovamente Eni Spa ad affrontare con la RSU anche gli altri argomenti della nostra piattaforma, ovvero:

- 1. Trasferte:** richiesta accordo sindacale che preveda la revisione dei massimali piè di lista e forfettari, definisca condizioni di viaggio, utilizzo auto a noleggio ed housing.
- 2. Estero:** definizione congiunta di regole di invio, entità delle indennità estere, massimali e modalità di determinazione dei salari e delle rivalutazioni annue - 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.
- 3. 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.

La criminalizzazione delle trasferte

Mentre la RSU chiede a gran voce di adeguare massimali di vitto ed alloggio fermi al 2005 (vent'anni fa, avete capito bene!!), Eni Spa decide che la priorità dell'azienda è emettere altre restrizioni e procedure aggiuntive per ridurre la spesa per i viaggi in Italia e all'estero.

Un'attività fondamentale per un'azienda petrolifera; è infatti necessario ed opportuno tagliare una bottiglietta d'acqua al frigobar dell'hotel a tecnici e managers che seguono progetti per milioni di euro!

Ma d'altra parte citano i solerti HR di Eni *"la spesa per i viaggi in Eni è aumentata significativamente negli ultimi anni, anche per via delle maggiori tariffe collegate ai trasporti e ai servizi alberghieri"* ed quindi è necessario che i lavoratori si accollino questi maggiori costi! Non vorrete mica che Eni debba sostenere gli aumenti inflattivi? Un "piccolo sacrificio aggiuntivo" per i trasfertisti che già sono abituati al peggio in quanto:

- pagano di tasca loro le spese vive, mettendo il loro conto a disposizione di Eni, che graziosamente si permette a posteriori di tagliare ciò che non è secondo procedura (anche se autorizzata dai responsabili);
- si accollano i contratti delle case in affitto e anticipano caparre e penali e pagano le spese condominiali di loro tasca;
- viaggiano 15/20 ore in classe economica. Ma si sa, l'aereo costa (ma non lo fate anche quando andate in vacanza con la famiglia? Perché non sacrificarsi un po' anche per Eni?);
- devono valutare con attenzione cosa, a che ora e dove mangiare per non incorrere in errore, una specie di concorso a premi tra procedure farraginose e contraddittorie...
- se possibile devono utilizzare il car-sharing e non il taxi, il tutto ovviamente sempre anticipando di tasca propria e con i propri mezzi.

Ma questa nuova disposizione aggiunge una novità, esautorando i responsabili dalle autorizzazioni e portando a livello di direttori di dipartimento l'approvazione delle trasferte... un vero affare di stato!! La trasferta di un

pomeriggio da un fornitore a Milano per risolvere problemi tecnici potrebbe rovinare il colosso dell'energia italiana ... meglio che valuti il Direttore...

Inoltre, data l'importanza di queste spese, *"le trasferte (debitamente autorizzate) devono pervenire al Servizio Viaggi con almeno 5 giorni lavorativi di anticipo rispetto la data di partenza per quanto riguarda i viaggi da/per estero e 3 giorni lavorativi per i viaggi nazionali"*. Altro che urgenze di servizio, l'unica esigenza imperante è quella di "Eniservizi", che monitora l'andamento dei costi di trasferta, propone eventuali ulteriori azioni, impone a tutti l'utilizzo della classe economy per i voli, sancisce le condizioni di trasporto e pernottamento secondo la soluzione di "miglior costo" (se poi torni dall'America su una baleniera, non sono affari loro, prenderai ferie ...). Ovviamente guai a chiedere quanto ti spetta di indennità giornaliera se vai in Mozambico e al largo del Messico; nessuna risposta e "sorpresa finale" perché decide HR quanto spetta al fortunato viaggiatore (in genere meno di quanto avrebbe percepito in Italia, dove almeno esistono degli accordi sindacali anche se vecchi...)

La RSU si chiede; lavoratrici e lavoratori che ci andate a fare in trasferta?

State a casa vostra, è più sicuro e si risparmia ... se proprio dovete andare, chiedete di discutere le condizioni facendovi assistere dai delegati RSU.

Problemi di vivibilità e salute per gli espatriati

Oggi, parliamo di espatri ed in particolare di vivibilità e salute di lavoratrici e lavoratori espatriati, siano essi in aspettativa, in distacco internazionale o trasferta lunga presso siti operativi esteri.

L'unica risposta che finora Eni ha fornito alla RSU è la seguente: *"la funzione HSE di sede non ha competenza sui lavoratori inviati in contratto estero."* Tuttavia, RLSA ed RSU hanno mandato a discutere; vorremmo solo capire chi in Eni ha le deleghe per discutere con noi, visto che i nostri HR sembrano avere il guinzaglio corto e l'autonomia limitata. Serve infatti che insieme si analizzi la situazione estera nello spirito di quanto previsto dall'articolo 2087 del Codice Civile ed ovvero: *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"* E' ovvero doveroso che non ci si limiti al minimo di legge, ma che si discutano insieme i problemi che l'invio estero di tanti colleghi impone, ricercando anche soluzioni innovative. In particolare, è nostro interesse analizzare i seguenti aspetti:

- protocolli sanitari esteri ed eventuali registri di esposizione a chimici e cancerogeni, dal momento che si evidenzia un disallineamento rispetto a quanto adottato nei siti operativi italiani nella periodicità dei controlli, nell'assenza di valutazione di idoneità specifica rispetto a mansioni in turno e notturne e nella mancata consegna di regolare certificazione di idoneità al lavoratore come prescritto dal D.Lgs. 81/2008. Rammemoriamo che il Codice Etico ci impone di rispettare gli standard internazionali più elevati e quindi le procedure estere devono perlomeno essere adeguate a quelle italiane...
- Risposte ed interventi previsti rispetto alla nostra segnalazione di "unsafe conditions" sulle turnazioni estere (28/28, 6/2, 6/4). Ad oggi, infatti, vengono superati i limiti massimi previsti dalle Leggi Italiane ed Europee, senza alcuna deroga concordata e senza che siano stati siglati accordi sindacali di compensazione, neppure per gli invii in trasferta ed i distacchi.
- Aggiornamenti del Documento Valutazione Rischi aziendale (DVR): numerosi lavoratori inviati in trasferta estera o espatriati vivono per interi turni in contesti operativi quali cantieri, piattaforma e campi. La sola presenza continua in questi contesti logistici presuppone una potenziale esposizione a rischio cancerogeni e chimici, anche se si svolgono attività manageriali e/o di coordinamento e supervisione. Molti di loro inoltre operano per 12 ore in turni notturni. Serve quindi perlomeno definire un registro degli esposti a chimici e cancerogeni, introdurre esami quali verifiche dei metalli pesanti nel capello, poco invasivi ma efficaci (si legga in tal senso il rapporto SIGNUM dei ministeri di Difesa e Sanità) ed anche certificare le notti effettuate all'estero come Eni Spa per permettere di godere dei benefici pensionistici per chi svolge lavoro usurante in turno notturno.
- Presentazione ad RLSA ed RSU dei piani di evacuazione in sicurezza da siti operativi e paesi per Libia, Iraq, Mozambico e Messico.
- Valutazione per rischi non contemplati nel DVR ed in particolare ricorrenza di eventi climatici estreme e di temperature elevate e continue, misure di mitigazione per i viaggi aerei di lunga durata (Economy Class Syndrome).

Verifica indici Premio di Partecipazione 2024 – erogazione 2025

Nel pomeriggio del 2.12.2024, la RSU ha incontrato l'azienda per verificare l'andamento degli obiettivi relativi alla produttività del Premio di Partecipazione 2024 che verrà erogato a maggio 2025, la cui discussione è di competenza della RSU NR, GGP ed EGEM.

La verifica ha dato esiti positivi in quanto, con aggiornamento a fine ottobre 2024, gli obiettivi superano tutti i valori massimi e garantiranno il premio massimo anche per il 2025.

Nella riunione abbiamo anche chiesto di conoscere eventuali novità relative al rinnovo dell'accordo quadro con particolare riguardo ai valori punto che avrebbero dovuto essere ridefiniti ed aumentati entro luglio 2024, con apposita intesa nazionale della quale purtroppo fino ad oggi non abbiamo traccia, ovviamente senza ottenerle...