

Anno 22 - n° 390 - 6 marzo 2025 - 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; Porta Nicola; Scazzariello Raffaele.

Esiti sciopero 25 febbraio e prossime iniziative

In data 25 febbraio 2025 si è tenuta la seconda delle otto ore di sciopero votate dall'assemblea dei lavoratori a sostegno della nostra piattaforma rivendicativa.

La RSU è soddisfatta della partecipazione e ringrazia tutti coloro che hanno aderito, specie chi ha sfidato la pioggia durante il presidio.

Dall'azienda **non sono ad oggi arrivate convocazioni**, atteggiamento contrario al Codice Etico che ENI dovrebbe applicare, instaurando "un dialogo responsabile costruttivo con le organizzazioni a tutela del lavoro"

- **rispettiamo i diritti dei lavoratori e le libertà sindacali, quali in particolare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, anche attraverso un dialogo responsabile e costruttivo con le organizzazioni a tutela del lavoro che favorisce un clima di reciproco rispetto in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e partecipazione**

Tutte belle parole, ma le chiacchiere stanno a zero, cara ENI !!

Probabilmente il Codice Etico non vale per il dipartimento delle Risorse Umane, ma solo per tutti gli altri...

Ovviamente la RSU non starà in attesa della venuta dell'età dell'oro con le mani in mano. Pertanto, rimarranno esposte le bandiere sindacali e, se entro 15 giorni non ci sarà alcuna apertura, proclameremo la terza ora di sciopero con presidio per fine marzo/primi di aprile.

Rammentiamo le richieste e riportiamo l'articolo pubblicato dal Cittadino di Lodi sulla nostra iniziativa.

12 GIORNI AL MESE DI SMART-WORKING

Se è sostenibile per alcuni, lo è per tutti

MASSIMALI TRASFERTE

Da 20 anni fermi, con inflazione +40%

VERIFICHE CREA

Perché si sono fermate? Sono un diritto del CCNL

ESTERO

Servono accordi e trasparenza su regole di invio e condizioni salariali

DISPARITÀ SALARIALI

A parità di inquadramento i salari reali sono diminuiti progressivamente negli ultimi 20 anni e il gender gap rimane evidente

RECUPERO INFLATTIVO

Vogliamo l'accredito dei 134€ a categoria 4 CREA 3 da subito e con arretrati

SAN DONATO I dipendenti del Gruppo Eni chiedono di potere utilizzare 12 giorni di smart working al mese

Alla Natural Resources è ormai stato d'agitazione

■ C'è clima di protesta tra i circa 2mila dipendenti Eni della divisione Natural Resources di San Donato che chiedono in coro di avere 12 giorni di smart working al mese, al posto degli attuali 8 giorni, sulla base dell'impostazione in vigore tra i loro colleghi impegnati in altre divisioni del colosso petrolifero: lo stato di agitazione proclamato dalla Rsu aziendale si è già tradotto in un flash mob che si è tenuto lunedì mattina, nel corso di uno sciopero di un'ora, davanti al Quinto Palazzo Uffici. I rappresentanti dei lavoratori chiedono con forza a Eni di uniformare a 12 giorni al mese lo smart working per il personale di tutte le divisioni. L'obiettivo guarda anche alla flessibilità di questo strumento al fine di consentire ai singoli lavoratori sia di

anticipare le giornate di smart working, attingendo quindi dai mesi successivi, sia di utilizzare successivamente i giorni di lavoro da casa che non sono stati fruiti durante un determinato mese.

Al tempo stesso la Rsu punta a rafforzare il lavoro agile per chi ha figli di età fino a 14 anni e di aggiungere delle tutele per i genitori single. Altro capitolo che i sindacati intendono affrontare con l'azienda è quello di un nuovo accordo riguardante le trasferte con la revisione dei rimborsi delle spese sostenute dai lavoratori e una ridefinizione delle condizioni di viaggio. Infine la Rsu cerca un confronto con Eni sulle «discriminazioni salariali» con la ferma intenzione di sollecitare soluzioni concrete per superare le differenze sa-



Il flash mob dei lavoratori andato in scena lunedì mattina

lariari collettive, a parità di inquadramento, legate alla data di assunzione e alla differenza di trattamento economico tra uomini e donne.

I rappresentanti dei lavoratori lamentano che su questi temi caldi ad oggi non hanno avuto alcun ri-

scontro dall'azienda, pertanto la Rsu ha già annunciato delle ulteriori ore di sciopero, distribuite in diverse giornate, al fine di tenere alte le loro richieste che nel frattempo sono state messe su bianco in una pioggia di volantini. ■
Giu. Cer.

Aspettiamo tutti voi al prossimo sciopero

La "guerra santa" alle trasferte

Prosegue senza sosta la "guerra santa" che HR di Eni ha proclamato alle trasferte, male assoluto di questa società e fonte di rovina delle finanze del Gruppo ...

Ora, sarà necessario fornire, pena il mancato rimborso, la ricevuta della carta di credito/bancomat che certifichi il pagamento elettronico, non soltanto la semplice ricevuta delle spese (peraltro sostenute dai lavoratori a proprio carico e con il proprio conto...).

Inoltre ora si chiede a chi partecipa a corsi e convegni di anticipare tutte le spese (centinaia di euro) in attesa di rimborso... **Eni già impone ai lavoratori inviati in trasferta queste vessazioni non dovute:**

1. anticipare tutte le spese con il proprio conto, arrogandosi poi la facoltà di tagliare e correggere. Eni ritorni al regime degli anticipi o al piè di lista totale con vitto, alloggio e trasporti prepagati da Eniservizi!
2. imporre massimali per vitto fermi da 20 anni: piacerebbe a tutti pagare la pizzeria come nel 2004, Eni se lo può permettere, noi no ...
3. inviare i malcapitati in trasferte lunghe con trattamenti giornalieri fissati nel 2003, non ridiscussi con nessuno nonostante le nostre continue richieste. Si noti che questi trattamenti assorbono l'indennità di trasferta contrattuale. Quindi Eni paga 31€ a giornata mentre l'indennità di trasferta contrattuale vale da 32,5 a 34,5 € alla categoria 3, da 36 a 38,5€ alla 2 e da 39 a 44€ per un quadro. Almeno paghino le cifre da contratto...
4. imporre l'intestazione di un contratto di affitto in caso di trasferte di lunga durata. Questo provoca problemi fiscali a chi ha una casa di proprietà, oltre ovviamente al fatto che Eni non rimborsa le spese condominiali, le bollette e neppure anticipa le caparre ... In alcuni casi neppure fornisce un "housing" come a Gela...
5. pagare chi va all'estero meno che in Italia; Eni non applica le indennità speciali al di fuori dei nostri confini. Chi va in piattaforma in Africa lavora molto di più e guadagna all'ora meno dei turnisti al largo di Ravenna! Inoltre chi fa turni su impianti esteri (28/28 o anche peggio 6/2 e 6/4), non ha ferie né festività pagate e neppure il riconoscimento dell'usurante per la pensione in caso di turni notturni. Quanto alle trasferte in sedi amministrative estere, prima si parte e poi si vede quanto pagano: spesso non mancano le sorprese ... una vera vergogna!!

Tutto questo Eni non lo può pretendere!! **Se vi chiedono di partire, rifiutatevi!!**

Chiusura estiva del ponte sul Po

A seguito della prevista chiusura estiva del ponte ferroviario sul Po della linea Milano/Genova presso Voghera, la RSU ha ricevuto delle raccolte firme da utenti di mezzi pubblici preoccupati della situazione e si è attivata con il Mobility Manager e con HR Eni. Abbiamo chiesto infatti che, una volta confermati i periodi di effettivo blocco, i lavoratori siano collocati in SW straordinario per ragioni logistiche, situazione prevista espressamente dall'accordo generale sullo SW in Eni del 28.10 2021.

Welfare: conviene veramente?

A breve sarà saldato il premio di partecipazione e pertanto consigliamo i lavoratori di verificare il livello di quanto addebitato come fringe benefit nel contatore apposito voluto dalle RSU nel PAS (si riporta sotto).

Per evitare brutte sorprese a fine anno, sappiate che:

- il premio di partecipazione sarà assoggettato ad aliquota del 5% fino a 3.000€ e per redditi inferiori agli 80mila annui. Questi sono soldi detassati e sicuri, che non danno luogo ad alcun ricalcolo. Vi consigliamo di privilegiare questa opzione, scegliendo a maggio anche il pagamento del premio in un'unica soluzione.
- Eventuali "fringe benefits" possono essere decontribuiti e detassati fino ad un ammontare di 1.000€ a testa (elevato a 2.000€ in caso di figli a carico). Prima di destinare parte del premio al welfare, sappiate che l'azienda scarica su questo imponente anche le voci quali ad esempio la quota per l'assicurazione antinfortuni Helvetia a favore del lavoratore che concorrono a costituire l'imponente massimo di 1.000€ e sono di difficile determinazione a priori. Se si supera anche di un solo euro i limiti di cui sopra, l'intera cifra è sottoposta a fine anno a contribuzione integrale e tassazione completa. Questo è accaduto a numerosi colleghi sia nel 2023 che nel 2024; pertanto state bene attenti a dove destinate i soldi, perché la RSU in questi casi non potrà intervenire in alcun modo per aiutarvi.

Personnel administration space

Home | Retributivo | Presenze | Trasferte | Utility

Anagrafico | Retributivo | 730 | Cartella Documenti

CUD | Cedolino | **Voci retributive** | Eni Flex

Visualizzazione voci retributive

Argomento: FRINGE BENEFIT

Voce	Descrizione	Quota	Valore	Importo unitario	Mese riferimento
5649	TOTALE BENEFIT ANNO	0,00	0,00	0,00	03-2025

Num: 1