



Anno 22 - n° 391 - 17 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 Ruggiero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Porta Nicola; Scazzariello Raffaele.

Piattaforma RSU: qualcosa si muove!!

Noi sollecitiamo Eni ad un dialogo su tutte le richieste!!

A seguito delle nostre sacrosante proteste, forse qualcosa si muove...

Anche Eni ha dovuto riconoscere che i massimali trasferta, fermi da oltre un ventennio, dovevano essere adeguati. Registriamo i seguenti incrementi relativi all'Italia:

- massimale pranzo + cena da 61€ a 90€;
- massimale per singolo pasto da 39€ a 50€;
- taxi da 50€ a 60€;
- colazione da 3€ a 15€;
- frigobar da 5€ a 10€.

Quindi la lotta paga!

Queste modifiche sono state introdotte unilateralmente, senza che sia stato instaurato alcun dialogo con le parti sindacali né che sia stata siglata alcuna intesa. Eni non vuole riconoscere la RSU come interlocutore e portatore di legittime istanze collettive. Il sindacato è un nemico ed il primo passo non riconoscere alcuna legittimità alle rappresentanze elette è assumere unilateralmente le nostre richieste senza neppure consultarci. Si vuole evitare a tutti i costi di instaurare quel *"dialogo responsabile costruttivo con le organizzazioni a tutela del lavoro"*, in spregio allo stesso Codice Etico:

- › **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**

Sono belle parole, ma le chiacchiere stanno a zero; probabilmente il Codice Etico non vale per il dipartimento delle Risorse Umane, ma solo per tutti gli altri...

La RSU sollecita Eni Spa ad una risposta in merito a tutte le altre nostre richieste ed ovvero:

12 GIORNI DI SMART-WORKING

se è sostenibile per alcuni, lo è per tutti.

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.

TRASFERTE

vogliamo l'accordo sulle forfettarie per gli invii di lunga durata e particolare natura, previsto dal vigente CCNL.

Ovviamente la RSU non starà in attesa della venuta dell'età dell'oro con le mani in mano. Pertanto, se entro 15 giorni non ci sarà alcuna convocazione, proclameremo la terza ora di sciopero con presidio per i primi di aprile.

Le differenze salariali tra uomo e donna, numeri alla mano

Eni Spa, che con noi non parla, ha fornito ad altre RSU il rapporto sulla differenza salariale tra uomini e donne previsto dalla legge. Il D.M. 29 marzo 2022 prevede infatti che *"Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198."*

Ma se l'azienda non rispetta neppure l'obbligo di consegna alle rappresentanze di base, come possiamo procedere a nostra volta ad informare i lavoratori in merito alla tutela giudiziaria di cui avrebbero diritto?

Per questo ci siamo informati e abbiamo ottenuto il rapporto che Eni ha depositato in ministero per il biennio 2022/2023. Purtroppo questo elaborato presenta caratteristiche differenti rispetto alle precedenti versioni perché non distingue tra le diverse unità produttive, ma riunisce in un unico "calderone" tutta Eni Spa Italia. Questo è il motivo per cui la RSU, pur avendo analizzato il dato ricevuto, non è in grado di effettuare i raffronti con le precedenti analisi, che distinguevano la

direzione NR e GGP. Il testo è comunque a disposizione di chiunque ne abbia bisogno, come previsto dalla legge; per averlo contattate i delegati. Detto questo, i risultati che ricaviamo sono i seguenti:

Dati salario per categoria e genere - ENI Spa (tutte le sedi) al 31/12/2023 - CCNL Energia e Petrolio										
Piano	Categoria	MF	F	M	MF	F	M	Salario Medio Femminile	Salario Medio Maschile	Differenza
dirigenti		€ 329.390.607	€ 53.149.242	€ 276.241.364	606	117	489	€ 454.267	€ 564.911	24,4%
quadri	1	€ 338.135.639	€ 99.570.450	€ 238.565.188	4388	1364	3024	€ 72.999	€ 78.891	8,1%
impiegati	2	€ 155.344.852	€ 47.262.230	€ 108.082.622	2734	896	1838	€ 52.748	€ 58.804	11,5%
	3	€ 103.264.920	€ 21.185.842	€ 82.079.077	2071	528	1543	€ 40.125	€ 53.194	32,6%
	4	€ 9.173.113	€ 3.290.890	€ 5.882.224	279	104	175	€ 31.643	€ 33.613	6,2%
	5	€ 1.206.394	€ 506.570	€ 699.824	49	16	33	€ 31.661	€ 21.207	-33,0%
operai	3	€ 92.384	€ 0	€ 92.384	2	0	2	0	€ 46.192	0,0%
	4	€ 29.329.236	€ 674.690	€ 28.654.546	563	15	548	€ 44.979	€ 52.289	16,3%
	5	€ 7.930.652	€ 917.046	€ 7.013.606	208	24	184	€ 38.210	€ 38.117	-0,2%
di cui disabili e categorie protette										
Piano	Categoria	MF	F	M	MF	F	M	Salario F	Salario M	Differenza
dirigenti		€ 1.292.708	€ 186.068	€ 1.106.640	6	1	5	€ 186.068	€ 221.328	19,0%
quadri	1	€ 9.305.515	€ 3.509.255	€ 5.796.260	119	47	72	€ 74.665	€ 80.504	7,8%
impiegati	2	€ 8.635.582	€ 4.166.026	€ 4.469.556	145	72	73	€ 57.861	€ 61.227	5,8%
	3	€ 5.874.997	€ 2.140.605	€ 3.734.392	120	51	69	€ 41.973	€ 54.122	28,9%
	4	€ 2.051.327	€ 815.082	€ 1.236.245	45	20	25	€ 40.754	€ 49.450	21,3%
	5	€ 341.102	€ 111.332	€ 229.770	10	3	7	€ 37.111	€ 32.824	-11,6%

Anche in questo rapporto dobbiamo purtroppo constatare che permane una differenza di genere. In materia di stipendio una donna in categoria 3 guadagna il 32,6% in meno di un collega uomo; questa differenza sembra ridursi con l'aumento della categoria (11,5% per la categoria 2 e 8,1% per i quadri), per poi riproporsi con un robusto + 24,4% tra i dirigenti. Per quanto riguarda la numerosità delle donne nelle diverse posizioni lavorative (vedi tabella sottostante), abbiamo dei dati suddivisi per province da cui ricaviamo che in Milano (ovvero sedi amministrative di San Donato M.se) le donne sono in media solo il 32,1% del totale degli assunti. Solo tra invalidi e categorie protette, le presenze femminili sono al di sopra della parità. Inoltre passando dagli impiegati ai quadri ed infine ai dirigenti, la percentuale di donne si dimezza, segno di una evidente difficoltà di crescita professionale. L'organico Eni quindi si presenta ancora oggi nelle sedi amministrative di San Donato Milanese composto per oltre i 2/3 da uomini e la percentuale maschile cresce con il crescere dell'inquadramento. Sicuramente non un bel segnale; noi abbiamo chiesto ad Eni di discutere insieme su modifiche e benefici da apportare, ma ovviamente l'azienda fa da sé... ed i risultati si vedono ...

ENI Spa Milano (Unità Produttive con più di 50 dipendenti)				
	MF	F	M	% F/totale
<i>dirigenti</i>	425	67	358	15,8%
<i>quadri</i>	2974	894	2080	30,1%
<i>impiegati</i>	2524	945	1579	37,4%
<i>operai</i>	6	0	6	0,0%
totale	5929	1906	4023	32,1%
<i>di cui disabili e categorie protette</i>	201	110	91	54,7%
	Percentuale disabili e categorie protette su totale			3,4%

Infine dobbiamo per l'ennesima volta registrare che, al di là delle sbandierate politiche di "diversity inclusion", il valore percentuale di invalidi ed avviamenti obbligatori resta attestato alla poco oltre la metà della percentuale obbligatoria di legge, fissata al 7% per le imprese con oltre 50 dipendenti. Cosa intende fare Eni per rispettare la legge? Ci limitiamo a pagare le sanzioni? Non è un comportamento particolarmente etico ...