



Visitate il sito: [www.infocgil.org](http://www.infocgil.org)

Anno 14 - Numero 216 - 23 ottobre 2017 - A cura FILCTEM CGIL Upstream

# Elezioni RSU Eni Upstream Programma lista CGIL

Come sapete dal **6 al 10 novembre 2017** si terranno le elezioni per il rinnovo della Rappresentanza Sindacale Unitaria di ENI Upstream.

Sono previsti tre seggi, Bolgiano (sala CDS), Quinto Palazzo (stanza T035W) e Torre A: (sala piano terra oltre gli ascensori). Gli orari verranno comunicati nel dettaglio dalla Commissione Elettorale.

**Noi candidati della lista CGIL invitiamo tutti a recarsi al voto;** serve un quorum del 51% dei presenti in sede affinché l'elezione sia valida a tutti gli effetti. Una forte partecipazione è anche un segnale di sostegno al movimento sindacale che rafforzerà i nuovi eletti rispetto alla controparte.

**Per quanto riguarda il programma, chiediamo il vostro sostegno per affrontare efficacemente i seguenti problemi:**

**Equità di Salario:** Vogliamo contrastare la politica retributiva dell'azienda che tende a creare divisioni salariali, premiando piccoli gruppi privilegiati a discapito della maggioranza. In quest'ultimi anni si è verificata una decisa differenza salariale a parità di inquadramento tra vecchi e giovani, causata dalla perdita degli scatti di anzianità, dalla riduzione del premio di partecipazione e dall'assenza dell'ECP.

Nulla è stato fatto per rimuovere la differenza retributiva tra uomini e donne che raggiunge il 30%.

Ampie fette di salario vengono distribuite in assegni ad personam e benefits che premiano solo alcuni in azienda.

Per rimediare tutto ciò vogliamo che siano incrementati gli istituti collettivi elevando l'entità del Premio di Partecipazione e ricercate politiche di compensazione salariale che ricuperino le differenze di salario per le categorie ora più svantaggiate.

**Adeguamento dell'Inquadramento salariale alla mansione svolta:** chi svolge una mansione deve avere l'adeguato inquadramento previsto dal contratto. Devono essere rimossi tutti i blocchi che l'azienda ha fittiziamente creato, a cominciare dall'accesso all'area quadro e dalle barriere basate su età e scolarità.

Va pretesa l'applicazione del sistema CREA, reintroducendo le schede valutative biennali e dopo sei mesi dal passaggio a categoria superiore. Devono essere annullati i tempi di passaggio minimi arbitrariamente introdotti dall'azienda tra un CREA ed il successivo ed azzerati i sistemi unilaterali di valutazione aziendale, poco trasparenti e senza alcun chiaro rapporto tra esiti ed erogazione conseguente. Serve prevedere piani di formazione e aggiornamento professionale anche per chi ha elevata anzianità aziendale.

**Risoluzione dell'anomalie salariale dovuta all'ECP:** gli accordi di consolidamento del Premio di Partecipazione hanno provocato anomalie da correggere a molte categorie di lavoratori (esteri, cambi di società, part-time, assenza fondenergia, mancati

inquadramenti). Devono essere organizzati i corsi di lingue per neossunti previsti dagli accordi.

**Definizione di un adeguato piano di crescita per le Giovani Risorse:** è necessario alzare le categorie di ingresso, prevedere chiari percorsi di sviluppo di carriera e ricorrere a training on the jobs e frequenze a meeting e corsi esterni.

**Revisione dell'accordo sull'orario per introdurre maggiore flessibilità:** riteniamo che l'attuale orario debba essere rivisto soprattutto negli aspetti di flessibilità individuale, ampliando entità ed utilizzo dello zainetto, migliorando i permessi. Vanno incoraggiate e facilitate le forme di flessibilità individuali in grado di conciliare le esigenze familiari e lavorative, quali part-time, telelavoro e smart-work. L'accordo part-time deve essere adeguato all'attuale orario di lavoro.

**Aumento della disponibilità di ferie e riduzione delle chiusure collettive:** la quantità di giornate a disposizione dei più giovani è al minimo di legge ed anche il residuo accantonato è stato pesantemente ridotto. A fronte di ciò le giornate di chiusure collettive devono essere effettuate solo con i ROL o altre spettanze e deve essere azzerata la campagna di pianificazione a tappeto delle ferie.

**Discussione con l'azienda del piano industriale per i Laboratori Bolgiano:** manca un vero piano industriale e notiamo la tendenza a ricorrere all'esterno per numerose attività, chiudendo specialità e azzerando competenze. Per invertire il declino, serve privilegiare le collaborazioni rispetto ai progetti di ricerca assegnati ad enti esterni chiavi in mano, prevedere un piano di nuove assunzioni e di formazione che affronti il generale invecchiamento della popolazione tecnica, privilegiare l'utilizzo dei laboratori di Bolgiano da parte delle consociate estere. Devono essere evitate chiusure indiscriminate o accorpamenti di attività connesse ad ottiche di mero risparmio a breve termine ed anche la rotazione delle posizioni in settori delicati come la ricerca, fonte di perdita di competenze. Infine serve un piano di rifacimento della mensa ormai obsoleta e dei laboratori.

**Definizioni di accordi sindacali per gli Impieghi all'estero e le trasferte:** serve maggior trasparenza in materia di contratti esteri, cercando accordi chiari su condizioni di espatrio, determinazione di retribuzioni e TFR, fiscalità e valutazione dei rischi. E' necessario normare con intese vincolanti i periodi di trasferta lunga all'estero e le Short Term Assignments in cantiere, definendo delle indennità estere condivise superiori alle equivalenti previste per l'Italia. Sono da rivedere i massimali previsti per le trasferte Italia.

**Definizione della Reperibilità per attività straordinarie ma continue nel tempo:** l'introduzione delle nuove tecnologie permette di seguire anche da casa l'attività lavorativa. Questa possibilità va tuttavia normata e pagata con l'introduzione di indennità di reperibilità e straordinari specie per le mansioni dedicate a seguire le perforazioni, le prospezioni sismiche e la produzione.

**Ambiente di lavoro e sicurezza:** ci impegneremo a presidiare con competenza e massimo impegno questi temi attraverso i delegati RLSA, sia per le situazioni potenzialmente a rischio chimico (Bolgiano) che rispetto a ergonomia e layout degli uffici che per potenziali situazioni di rischio negli invii in trasferta Italia ed estero.

**Monitoraggio della qualità dei servizi (mense e trasporti):** deve essere presidiata con attenzione e discussa con l'azienda attraverso apposite commissioni sia la qualità delle mense che l'evoluzione di trasporti e navette interne ENI.