



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

Anno 16 – Numero 223 – aprile 2019 – A cura delegati CGIL Upstream San Donato M.se - Giovanni Benvegna, Delfina Bersano, Vincenzo Calemma, Fabio Folcini, Stefano Fossati, Michele Impala, Gianluca Loriga, Chiara Maragliulo, Patrizia Orrù, Marco Salvadeo e Raffaele Scazzariello.

## Trasporti, mobilità e parcheggi

Il caso “strisce blu” a San Donato Milanese ha riportato prepotentemente alla ribalta il problema della mobilità sul territorio. Ormai da anni i delegati Upstream chiedono alle aziende e all'Amministrazione di concordare un piano di mobilità integrato, indispensabile in un'ottica di mobilità sostenibile e riduzione dell'impatto ecologico sul territorio.

L'utilizzo dei mezzi pubblici inoltre aiuterebbe a ridurre gli infortuni in itinere che, anche nella nostra azienda, costituiscono una delle maggiori cause di infortunio. Da fonte Inail infatti ricaviamo che:

Tabella B1 - Denunce d'infortunio per modalità di accadimento - Lombardia

Modalità di accadimento	Febbraio 2018	Febbraio 2019	Gennaio-Febbraio 2018	Gennaio-Febbraio 2019
In occasione di lavoro	7.659	7.628	15.491	16.068
Senza mezzo di trasporto	7.583	7.558	15.233	15.797
Con mezzo di trasporto	76	70	258	271
In itinere	1.147	1.262	2.726	2.943
Senza mezzo di trasporto	967	1.035	1.815	1.998
Con mezzo di trasporto	180	227	911	945
<b>Totale</b>	<b>8.806</b>	<b>8.890</b>	<b>18.217</b>	<b>19.011</b>

Negli anni, a queste sollecitazioni, ENI ha risposto con iniziative unilaterali, sondaggi sulla mobilità dei dipendenti e soluzioni che riteniamo minimali rispetto al problema. Ben vengano car sharing, car pooling e smart-working che come afferma ENI contribuiscono alla “riduzione degli spostamenti casa-lavoro con conseguente riduzione delle emissioni di CO2”, ma per quelle migliaia di lavoratori che non si avvalgono dello smart-working? Noi delegati abbiamo delle proposte a costo zero quali:

- ottimizzare le navette aziendali, superando una logica di direzione e guardando alla reale efficienza delle navette. In tale ottica è indispensabile rendere più rapido il collegamento tra Bolgiano e la metropolitana, creare un collegamento tra Bolgiano e l'ambulatorio medico del San Raffaele, anticipare la prima corsa della linea verde per consentire a chi lavora a Bolgiano di poter timbrare alle 8, solo per fare alcuni esempi.
- Introdurre di un collegamento con la stazione di Rogoredo, navetta auspicata da anni e mai divenuta realtà, convoglierebbe i pendolari dal Pavese e non solo. Il risparmio dell'abbonamento ATM effettuato per la singola tratta Rogoredo-San Donato potrebbe invogliare all'utilizzo del mezzo pubblico.
- Chiediamo all'azienda che si faccia parte attiva nei confronti dell'amministrazione comunale affinché vengano messi in sicurezza gli attraversamenti pedonali davanti al Quinto Palazzo e in corrispondenza del parcheggio di San Martino ed analogamente che vengano predisposte delle pensiline a Bolgiano per chi attende le navette aziendali e i bus di linea.
- Chiediamo altresì che l'azienda si faccia parte attiva nella richiesta di riqualificazione della stazione di San Donato Milanese, la totale mancanza di servizi come bar e biglietterie e di qualsiasi tipo di presidio, unitamente alla carenza di illuminazione rende il sito problematico. Consideriamo opportuno che ENI agisca al più presto per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori che quotidianamente usufruiscono del servizio ferroviario.
- Creare un parcheggio delle biciclette sicuro; a tal fine la RSU ha firmato un verbale di accordo in data 29/1/19 e contestualmente occorre riqualificare e allargare il parcheggio dei motoveicoli che al momento risulta essere sottodimensionato.
- Incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici ed in tal senso chiediamo ad ENI di promuovere convenzioni o agevolazioni con le principali aziende di TPL, introducendo o incrementando sconti sui principali titoli di viaggio nominali come ad esempio ATM, Trenord, lo viaggio ovunque...

In un'ottica di sostenibilità e di transizione energetica, occuparsi di trasporti integrati volti a migliorare la mobilità e quindi riduzione degli inquinanti dovrebbero essere per ENI temi importanti. Stranamente quando toccano direttamente i lavoratori diventano secondari se non trascurabili...

Infine il tema parcheggi, precisiamo che non è nostro compito giudicare i provvedimenti di una Amministrazione Pubblica, saranno i cittadini con il loro voto ad esprimersi. Certo imporre il pagamento nel parcheggio della stazione FS non pare andare nell'ottica di incentivare l'uso dei mezzi pubblici e la mobilità sostenibile e pensiamo sarebbe meglio rivedere tale scelta. In ogni caso è aperto da mesi un tavolo tra Comune di San Donato, Segreterie Confederali territoriali di CGIL, CISL e UIL ed aziende per affrontare l'argomento dell'impatto delle misure sui lavoratori del territorio e speriamo possano giungere delle soluzioni concrete. Sicuramente far multare i lavoratori non è un aiuto al dialogo...

In linea di principio si deve tuttavia considerare che il parcheggio aziendale gratuito non è un diritto di legge o contratto; ENI per consuetudine garantisce una discreta quantità di posti auto, stimiamo circa 2 parcheggi ogni 3 lavoratori, in tre diversi siti (Quinto, Parcheggio City a San Martino e silos a fronte Torre A). La proprietà del Quinto sta definendo con il Comune una convenzione che indennizzi l'Amministrazione per l'utilizzo del parcheggio come aziendale, nonostante il vincolo dell'uso pubblico. Chiediamo all'azienda che, a fronte di tale convenzione, chiuda le sbarre in orario critico (dalle 7.30 alle 9.30).

## Trofeo Sicurezza Bolgiano

Finalmente nell'erogazione 2019 relativa al Trofeo Sicurezza 2018 sono stati integrati tra i beneficiari del premio anche i 45 colleghi che erano stati esclusi nei due anni precedenti, 2016 e 2017. L'azienda ha riconosciuto che tali lavoratori fanno parte in tutto e per tutto del ciclo di attività dei lavoratori e, come gli altri, concorrono a garantire la sicurezza nello svolgimento delle attività quotidiane. Siamo soddisfatti perché l'azienda ha cancellato una scelta discriminatoria e senza senso, grazie anche alla raccolta delle firme degli interessati, alla loro perseveranza e alla testardaggine dei delegati CGIL.

### Andamento trattative rinnovo CCNL

I delegati RSU CGIL ritengono opportuno informare i lavoratori relativamente a quanto ci è dato di capire sulle trattative di rinnovo CCNL Energia. Ad oggi non è ancora stata riunita la delegazione Trattante unitaria ma vi sono stati contatti tra Segreterie Nazionali e Confindustria Energia. Come capita ultimamente, anche quest'anno Confindustria Energia ha recapitato una specie di contro piattaforma con le sue richieste di modifica.

Al di là delle contro proposte aziendali, riteniamo che i seguenti argomenti siano assolutamente qualificanti per l'approvazione di un eventuale rinnovo:

**Richiesta salariale:** la piattaforma ha definito una cifra che riteniamo insufficiente, ovvero 150 €; andare al di sotto anche di questo limite è a nostro parere lesivo della dignità dei lavoratori. Sulla base dei dati forniti dall'azienda in ottemperanza alla legge 125, si dimostra che nel corso degli ultimi dieci anni la retribuzione media dei lavoratori Eni Upstream non solo non è cresciuta in termini di valore assoluto ma ha subito un calo del potere di acquisto del 3% a cui va data una risposta.

Né ci convince la richiesta dell'azienda di spostare verso l'alto la categoria di riferimento cui applicare l'aumento salariale; infatti anche ammesso che per questo contratto si trovi una soluzione, ci chiediamo cosa succederà per il rinnovo del prossimo contratto se le regole per determinare la richiesta salariale resteranno invariate.

**Estero:** deve essere riconosciuto alle RSU un loro ruolo di rappresentanza diretta nei confronti del personale italiano temporaneamente inviato all'estero; prevedere assistenza sindacale sia in sede di definizione del contratto individuale che di rientro; esaminare con rappresentanze di lavoratori italiani nelle unità aziendali locali all'estero i problemi emergenti in tema di ambiente, sicurezza sul lavoro, logistica e distribuzione dell'orario di lavoro; riconoscere i livelli professionali acquisiti nell'attività all'estero al momento del rientro in Italia.

Si dovrà garantire regimi di orari compatibili con le leggi italiane e dotazioni di ferie e festività non inferiori a quanto previsto in casi analoghi italiani. Le aziende si faranno carico delle spese di trasferimento e rientro nella sede estera del lavoratore e dei familiari, prevedendo anche congruo numero di rientri annuali in relazione alla durata del contratto e alla distanza della località.

Le aziende dovranno assicurare la copertura contributiva ed assicurativa secondo le leggi vigenti, l'erogazione di assistenza sanitaria a espatriato e famigliari al seguito con prestazioni equivalenti a quelle garantite dal Servizio Sanitario Nazionale e farsi carico di garantire la continuità di attività scolastica per i figli dei lavoratori all'estero presso strutture internazionali riconosciute. La Società italiana di provenienza assicurerà il pagamento delle imposte locali ed assisterà il lavoratore nel far fronte ad eventuali imposte aggiuntive richieste dal paese di residenza, evitando problemi di doppia imposizione fiscale. Inoltre risponderà in caso di insolvenza o inadempienza delle proprie obbligazioni contrattuali da parte della Società estera. In merito al TFR le aziende riconosceranno l'anzianità maturata durante il servizio estero e le parti si incontreranno per definire l'imponibile da considerare per il calcolo alla luce dei recenti pronunciamenti di Cassazione.

**Permessi legge 104 e congedi parentali:** gli articolati contrattuali devono essere modificati o cancellati perché restrittivi rispetto alla legge dello stato.

**Sistema classificatorio:** il sistema classificatorio attuale è positivo nei fondamentali, ma necessita di un'opera di aggiornamento sostanziale con la ridefinizione delle declaratorie, dei profili e l'inserimento di nuove figure professionali. Riteniamo inopportuni ulteriori rinvii senza scadenze senza definire una Commissione esplicitando con chiarezza compiti, composizioni e finalità.

Anche i blocchi imposti ai passaggi di categoria non sono più sostenibili; le situazioni maggiormente penalizzate sono nelle categorie 2 e 3, alle quali viene preclusa la possibilità di accesso alla categoria superiore anche in presenza di evidenti attività da mansione superiore. La questione è paradossale anche perché invece nella categoria 1 l'azienda ha aggiunto unilateralmente dei ruoli professionali quali Knowledge Owner e Senior Knowledge Owner che andrebbero normati.

Quanto al sistema CREA, riteniamo non accettabile l'attuale condizione che vede in parte inapplicato il sistema e chiediamo l'introduzione di una penale che comporti l'attribuzione automatica al CREA superiore in caso di mancata consegna entro i termini la scheda prevista.

Circa le contro proposte di Confindustria energia, riteniamo assolutamente inaccettabili:

1. la richiesta di aumento della quota del lavoro a tempo determinato dal 25 al 30%;
2. L'annullamento del dimezzamento del periodo di prova per apprendistato professionalizzante la richiesta di introduzione di ulteriori pesanti clausole di riduzione della retribuzione (addirittura di ¼ per le categorie più basse).
3. L'intero articolato proposto per lo Smart Work. Le aziende vogliono infatti introdurre a contratto una serie penalizzazioni limitando l'effetto delle leggi vigenti in materia. In particolare si sancirebbe la perdita del ticket mensa, l'assenza di una clausola di volontarietà dell'accesso ed la necessità di un accordo sindacale aziendale. Inoltre si vorrebbe scaricare sul lavoratore tutte le responsabilità sia in materia di sicurezza sul lavoro che di tutela del dato aziendale e della sicurezza informatica. Non si cita da nessuna parte la necessità di una valutazione dei rischi specifici di un'attività svolta in remoto in termini di impatto psicologico sul lavoratore.
4. La richiesta di modifica delle condizioni di Uscita Turno, pagando solo le prestazioni ordinarie.
5. Il testo proposto per l'estero largamente insufficiente e per certi versi dannoso in quanto non fa altro che ratificare quella che è la prassi corrente che la RSU sta cercando di modificare introducendo degli elementi di trasparenza.
6. Le modifiche che si vorrebbero introdurre nel disciplinare quali la dicitura "per negligenza", termine poco chiaro che può dar luogo ad interpretazioni arbitrarie e le modifiche molto peggiorative tra le causali di "Licenziamento" introducendo anche il "potenziale nocumento".