



Anno 21 - n° 357 - 15 gennaio 2023 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM - 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; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele

Stato di Agitazione: a che punto siamo?

Trascorsi due mesi dalla proclamazione dello stato di agitazione, la RSU intende fare un bilancio dei risultati che finora sono arrivati.

In primis le Relazioni Sindacali; abbiamo chiesto un incontro che ancora non abbiamo ottenuto. L'azienda ha preferito cercare la soluzione dei problemi sui tavoli nazionali e questo ha portato all'anticipo del Premio di Partecipazione e al Protocollo NOI sul welfare. E' evidente che come RSU non siamo contenti della modalità, anche se qualche risultato è arrivato.

Riteniamo opportuno riaffermare con forza quelle problematiche che ancora non sono state toccate e sono fonte di malcontento. In particolare:

Smart Working: *non si capisce per quale assurdo motivo solo 2 società Eni possano godere di 12 gg al mese (Plenitude ed Eniprogetti); cosa fanno di diverso rispetto alle altre sedi amministrative ENI? L'estensione a 12 giornate/mese è prioritaria!*

Da giugno ad oggi la legge permetteva ai genitori di figli under 14 la possibilità di richiedere uno SW completo; Eni non applica la legge ma la interpreta a modo suo, lasciando solo chi ha figli sotto i 3 anni a 12gg e gli altri a 8. Perché?

Superamento delle discriminazioni salariali di genere: *da quando esiste (1994), la RSU ha chiesto all'azienda di condividere interventi mirati che superino la differenza salariale tra uomini e donne. L'azienda preferisce negare l'evidenza; perché?*

Superamento delle differenze salariali generazionali: *il consolidamento di numerosi istituti salariali alcuni dei quali automatici (Scatti di anzianità, premio di produzione e di partecipazione, contingenza...) ed il blocco degli avanzamenti ha creato una compressione verso il basso dei salari ed un divario crescente, fino a un terzo del salario a parità di categoria, con il crescere dell'anzianità di assunzione. Per i giovani, l'azienda ha inserito alcune politiche nel protocollo NOI che però non sono assolutamente sufficienti, in quanto basate su prestiti e politiche della casa. Cosa si attende ad adottare degli aumenti salariali per tutti?*

Applicazione del sistema classificatorio CREA *con distribuzione delle schede contrattuali. Nel merito il nuovo contratto parrebbe avere sbloccato e stiamo attendendo la distribuzione che è attesa per fine gennaio. Se così sarà, saremo a disposizione per le prossime verifiche. La RSU ricorda fin da ora a tutti i lavoratori che contro il giudizio sarà possibile effettuare una verifica che apriremo subito dopo la distribuzione delle schede.*

Rimozione dei blocchi all'area quadro e passaggi di categorie: *noi non possiamo che chiedere delle analisi chiare e trasparenti. Abbiamo visto qualche promozione in più, ma manca qualsiasi condivisione di regole e criteri. Rammentiamo all'azienda che, secondo l'articolo 17 del CCNL, se un lavoratore svolge mansioni da categoria superiore, il livello gli spetta trascorsi 6 mesi, non 6 anni !!*

Apertura dei tavoli richiesti in materia di Trasferte e Contratti Esteri: *non abbiamo ricevuto nessuna risposta seria, anche se abbiamo verificato che a fine 2022 l'azienda ha rivisto gli stipendi esteri riportandoli ai livelli pre COVID. Restano tutti gli altri problemi. Quanto alle trasferte, invitiamo i lavoratori a farsi assistere dal sindacato all'atto della partenza; nessuno può improvvisare di andare in trasferta senza piede di lista e con trattamenti forfettari non concordati con voi.*

Integrativo salariale con richiesta di 3.000€ *su questo argomento abbiamo visto delle aperture sfruttando il trattamento fiscale favorevole a buoni spesa e welfare. Non era quello che abbiamo chiesto, ma sicuramente è stato ben accolto. Avremmo preferito soldi freschi in busta paga, senza troppe complicazioni, tuttavia 700€ sono arrivate. Ora attendiamo di capire quale sarà l'entità del Premio di Partecipazione di maggio, alla luce del ventilato aumento del 30% che ci pare insufficiente a fronte dei risultati ottenuti nel 2022. Inoltre sarebbe opportuno rivedere la somma di 5,5€ per contributo SW che riteniamo inadeguato; andrebbe irrobustito da una cifra una tantum annua a titolo di rimborso spese energia e riscaldamento.*

Nonostante qualche risultato sia stato raggiunto, l'azienda non ha finora voluto incontrare la vostra rappresentanza sindacale.

Cosa devo fare per rafforzare la protesta? Nulla di strano e costoso:

1. Non collegarti e/o rispondere a richieste e chiamate nella fascia oraria oltre le 17, nonché in sabato, domenica, festivi;
2. Non prestarti per presidi in presenza o online durante le festività ed i riposi se non è applicato l'accordo di reperibilità;
3. Non effettuare prestazioni straordinarie;
4. Non prestarsi ad iniziative aziendali unilaterali quali lo smaltimento coatto delle ferie entro fine anno o l'utilizzo di workplace.

Aiuta la tua RSU, uniti si vince !

Sintesi dell'Analisi di Clima 2022

Come periodicamente capita, Eni Spa ha provveduto ad effettuare la cosiddetta Analisi di Clima. Come RSU abbiamo più volte fatto notare che lo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) prevede all'articolo 8 *"è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro."*

Ci saremmo quindi attesi che Eni Spa si confrontasse con noi prima di lanciare questo sondaggio; Eni Spa se l'è sempre cavata affermando che il sondaggio è facoltativo. Noi riteniamo che su questi argomenti delicati è sempre meglio collaborare. Tuttavia, al di là delle nostre lamentele, noi riteniamo che quanto descritto sia preoccupante:

Sezione "Understanding"

I Top Manager di Eni spiegano bene le ragioni dietro le principali decisioni.

61% => due su cinque non comprendono le decisioni

Sezione "Job Security e Riconoscimenti"

Eni fa un uso adeguato di riconoscimenti (non solo monetari) per incoraggiare una buona prestazione lavorativa.

48% (2019 - 49%) => per uno su due Eni non dà riconoscimenti legati alle prestazioni

Considerando la retribuzione complessiva (fissa e variabile) e i benefit (assistenza sanitaria, previdenza complementare, prestiti agevolati, etc.) penso di essere retribuito equamente se mi confronto con persone che svolgono lavori analoghi presso altre organizzazioni.

45% (2019 - 52%) => per uno su due la retribuzione è inferiore ai colleghi di altre aziende

L'offerta di servizi di welfare di Eni soddisfa le mie esigenze.

60% => per due su cinque il welfare è inadeguato

Sezione "Inclusion"

Tutti/e hanno le stesse opportunità di crescita in Eni, indipendentemente dalle caratteristiche e preferenze personali.

57% => per due su cinque non ci sono pari opportunità di crescita

Sezioni Energy & Wellbeing

I livelli di stress sul lavoro sono gestibili.

63% NC => per due su cinque lo stress sul lavoro non è gestibile

Sezione New Normal

Pensi che le tue opportunità di crescita e sviluppo possano essere impattate da una modalità di lavoro ibrida?

54% => per uno su due lavorare in sw peggiora le possibilità di fare carriera

Sezione Crescita e Sviluppo capacità

Eni promuove le persone più capaci e meritevoli.

51% => per uno su due Eni promuove i meno capaci e meritevoli

Credo di avere opportunità di sviluppo e crescita professionale in Eni.

63% (2019 61%) => per due su cinque non ci sono opportunità di crescita professionale

Eni mi offre l'opportunità di aggiornare e sviluppare le mie competenze e capacità.

66% (2019 63%) => per uno su tre non ci sono opportunità di sviluppare competenze

Sezione Health

Le iniziative e i programmi di salute o benessere offerti da Eni mi hanno incoraggiato/a a vivere uno stile di vita più sano.

62% => per due su cinque le iniziative sulla salute non cambiano lo stile di vita