



Anno 21 - n° 358 - 2 febbraio 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; Mazzone Gianluca; Orru' Patrizia; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele

Distribuzione schede CREA

Finalmente, dopo anni di insistenza sindacale, RSU in testa, Eni si è degnata di rispettare il contratto nazionale ripristinando il sistema CREA sospeso da un decennio. In questi giorni si sta procedendo alla distribuzione delle schede personali a tutti

A valle del giudizio è prevista una commissione aziendale per rivedere le situazioni che non convincono.

Invitiamo quindi tutti i lavoratori che ricevono giudizi che non condividono o che non abbiano ricevuto scheda ad assegnare un mandato individuale esplicito per la rivalutazione del CREA inviando ad un qualsiasi delegato RSU la mail sottostante, allegando la scheda se ricevuta e specificando categoria e mansione.

Gentile DELEGATO,

ti assegno mandato per rivedere la valutazione espressa nella scheda di CREA allegata ai sensi di quanto previsto dal CCNL 19.9.2019, integralmente confermato dal rinnovo 2022.

A fronte della battaglia che la RSU sta impostando per rimuovere i blocchi ai passaggi e il riconoscimento dei giusti inquadramenti per le mansioni svolte, accettiamo anche mandati relativi alla categoria, non solo al CREA. Questo vale soprattutto per chi, trovandosi al massimo livello di CREA, non può trarre alcun beneficio da una eventuale valutazione positiva.

Per permettere la comprensione del sistema classificatorio del CCNL Energia e Petrolio, alleghiamo questa guida sintetica. Il CCNL Energia e Petrolio definisce l'inquadramento del lavoratore, articolandolo in 6 categorie, dipendenti dalle mansioni svolte. **A mansione corrisponde inquadramento in una categoria.** Le caratteristiche necessarie per ottenere un determinato inquadramento sono definite dalle declaratorie di cui all'articolo 10 del CCNL del 19.9.2019, nonché dai profili campione che dipendono dal settore merceologico. Per l'area NR e GGP sono le seguenti tabelle (linea operativa e staff):

6. Linea operativa E&P Idrocarburi

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzi ecc.); Responsabile area pozzi; Professionisti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzi, ing. ecc.); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione.
2	Capo cantiere; Specialista di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzi, ingegneria ecc.); Supervisor performance e completamenti; Assistenza controllo realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzi; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigless; Assistente cantieri di area pozzi; Operatore perforazione; Capo squadra perforazione.
4	Operatore di ricerca e impianti; Operatore offshore; Addetto di impianto; Assistente junior attività di Area Pozzi; Addetto elaborazione dati (geologia giacimenti, ecc.).
5	Operatore di cantiere (servizi); Addetto squadra manutenzione e montaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (geologia giacimenti, ecc.).
6	

8. Mercato

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile supporto commerciale; Responsabile vendite; Responsabile customer management / operations; Responsabile portfolio management gas / power; Professionista supporto commerciale; Professional vendor; Professional customer management / operations; Professional portfolio management gas / power; Trader gas/power.
2	Coordinatore attività commerciali; Coordinatore customer management / operations; Esperto supporto commerciale; Esperto customer management / operations; Esperto portfolio management gas / power; Esperto attività di trading; Esperto vendite.
3	Addetto attività commerciali; Addetto attività di trading; Addetto customer management / operations.
4	Operatore attività commerciali; Operatore customer management / operations.
5	Operatore attività commerciali di supporto.
6	

14. Staff di tutti i comparti

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile unità/funzione ad elevata complessità gestionale; Responsabile unità/attività/servizio; Team leader attività/servizio; Project Manager; Professionista attività/servizio.
2	Coordinatore attività/servizio; Esperto attività/servizio; Specialista attività/servizio.
3	Tecnico attività/servizio.
4	Addetto attività/servizio.
5	Operatore attività/servizio.
6	

Ciascuna categoria è a sua volta suddivisa in livelli retribuiti definiti CREA.

L'assegnazione ai diversi CREA dipende dall'apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore effettuato dal responsabile attraverso un'apposita scheda.

Il responsabile diretto deve valutare il collaboratore rispetto a 4 fattori, ovvero Orientamento al risultato, Flessibilità, Proattività e Valorizzazione delle risorse assegnate. Per ciascuna delle quattro voci è previsto un valore da 1 a 3 secondo il seguente criterio:

1	Indica un livello di apprezzamento da migliorare dell'apporto professionale
2	Indica un livello di apprezzamento invariato dell'apporto professionale
3	Indica un livello di apprezzamento superiore dell'apporto professionale

Per determinare il CREA da assegnare si effettua la somma dei valori totalizzati in ognuna delle 4 voci.

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

E' importante considerare che **ad un livello di apprezzamento da 10 a 12 è associato in automatico il passaggio a CREA superiore.** In questo consiste la principale differenza tra il sistema contrattuale di apprezzamento CREA e le valutazioni MBO dell'azienda, il cui esito superiore ("far exceed") non comporta alcun automatismo nell'erogazione.

All'esito della valutazione si possono verificare le seguenti possibilità:

- l'apprezzamento individuale complessivo superiore determina l'assegnazione del livello C.R.E.A. superiore;
- l'apprezzamento individuale complessivo invariato non comporta alcun cambiamento di livello C.R.E.A.;
- in caso di apprezzamento individuale complessivo da migliorare, il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Ogni lavoratore ha diritto ad essere valutato nei seguenti casi (art. 11 – pg 37 CCNL 2019):

- assegnazione ad altro ruolo all'interno della medesima categoria;
- significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- trascorsi sei mesi dall'inquadramento nella categoria superiore;
- in ogni caso passati 2 anni dalla precedente valutazione.

La scheda CREA deve essere consegnata personalmente al lavoratore dal diretto responsabile che deve commentarne i risultati con l'interessato ed individuare i margini di miglioramento. Riportiamo copia della scheda prevista dal CCNL.

Discriminazione: le parole e i fatti

Come già denunciato con la documentazione dello stato di agitazione e con gli approfondimenti, Eni Spa si vanta di essere una società attenta alle persone e dotata di un Codice Etico che norma i principi fondanti del nostro agire. Tutto bene? Come principi sicuramente, come si può non concordare con quanto riporta il nostro Codice Etico; ma nei fatti?

Pari opportunità: questa è la regola...

promuoviamo le pari opportunità, in particolare tra i generi, per ogni dipendente o candidato. Garantiamo processi di valutazione basati su criteri di merito, competenza e trattamenti equi in relazione al ruolo, all'impegno e ai risultati raggiunti

... mentre la tabella sottostante è la realtà dei fatti, tratta dai dati che Eni Spa ha trasmesso al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali rispetto al biennio 2020/2021.

Categoria	Salario medio		Differenze
	Donne	Uomini	%
Dirigenti	€ 186.752	€ 230.915	23,6%
1 - Quadri	€ 63.366	€ 70.697	11,6%
2	€ 44.083	€ 50.651	14,9%
3	€ 35.353	€ 47.177	33,4%
4	€ 23.962	€ 30.862	28,8%

Il valore della diversità : questa è la regola...

assumiamo comportamenti che veicolano e rafforzano i valori della diversità, evitando e censurando qualsiasi forma di discriminazione

La legge n. 68 del 1999 prevede all'art.3 che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad assumere i lavoratori disabili nella seguente misura

- 7% per le aziende con più di 50 dipendenti
- 2 lavoratori per le aziende che occupano tra i 36 e 50 dipendenti
- 1 lavoratore per le aziende che occupano da 15 a 35

Questa è la situazione nelle unità produttive (UP) di Eni Spa di San Donato M.se; abbiamo chiesto specifiche per capire quali siano le realtà elencate e come siano suddivise, ma Eni non ha risposto.

Unità produttive Eni Spa in San Donato M.se	Personale in forze	Di cui disabili e categorie protette	Percentuale
U.P. 12	194	3	1,55%
U.P. 13	1053	28	2,66%
U.P. 14	77	5	6,49%
U.P. 15	3056	109	3,57%
U.P. 16	325	12	3,69%
U.P. 17	58	6	10,34%
U.P. 18	541	28	5,18%
U.P. 19	83	2	2,41%
U.P. 20	740	23	3,11%

Differenze salariali generazionali: questo dovrebbe essere l'impegno previsto nel Codice Etico...

riconosciamo alle nostre persone una remunerazione congrua alle responsabilità acquisite e al contributo fornito, nel rispetto dei riferimenti normativi e contrattuali applicabili e in linea con i livelli retributivi dei mercati di riferimento: equità, meritocrazia, cura della persona e non discriminazione sono gli elementi fondamentali dei nostri sistemi di compensation&benefits

... invece, il consolidamento di numerosi istituti salariali (scatti di anzianità, premio di produzione e di partecipazione, contingenza...) ed il blocco degli avanzamenti di categoria (passaggi a quadro in primis), ha creato un divario crescente con il crescere dell'anzianità di assunzione, fino a un terzo del salario a parità di categoria. Mentre prima del consolidamento questa differenza diminuiva con l'anzianità, l'attuale azzeramento degli istituti impedisce recuperi ai giovani che sono condannati a retribuzioni inferiori. Nel dettaglio:

- consolidamento di parte del Premio di Partecipazione in **ECP**: riduzioni da 1.663€ per una categoria 4 a 2.442€ annue per una categoria 2, ovvero perdite comprese tra 66.000€ a 97.000€ in 40 anni di carriera;
- **taglio scatti di anzianità**: considerando un valore standard di 18€ mensili (252€ annue) per ogni scatto con progressione biennale, si ricava una perdita di circa 75.000€ solo in categoria 4;
- **categoria di ingresso passata da terza a quarta con rallentamento di carriera**; perdite di 280€ al mese (2.900€ annue) con trascinalenti effettivi per almeno un decennio;
- **perdita del contributo casa** all'assunzione (2005: 13000€; 2008: 10000€; 2018: 5000€; 2020: 0 euro). Da quest'anno il Protocollo NOI ripristina i contributi ma solo per le nuove entrate, senza alcuna compensazione per chi è già presente;
- **blocco delle categorie** che non segue con l'aumento delle responsabilità nel corso degli anni e la non collaborazione dell'azienda per la risoluzione di questa situazione.

Quale risposta da parte dell'azienda?

Il Protocollo Noi è largamente insufficiente perchè per questa fascia della popolazione lavorativa contiene solo la possibilità di accedere a prestiti agevolati e la revisione delle politiche di alloggio che varrà però soltanto per le prossime entrate.

Francamente troppo poco.

L'attuale revisione del CREA è un'occasione da non perdere alla luce delle continue dimissioni. Ci chiediamo cosa si attende ad adottare degli aumenti salariali per tutti in questa fascia di età?