



Anno 22 - n° 375 - 13 marzo 2024 - 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 Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Porta Nicola; Scazzariello Raffaele;

Vogliamo 12gg di Smart Working !!

In data 8.2.2024, la RSU ha chiesto un incontro urgente ad Eni NR, GGP e EGEM per estendere a 12gg lo smart working. A fronte delle nostre richieste si è tenuta una prima riunione in data 15.2.2024 che non ha generato esiti e si è conclusa con un rinvio. L'azienda non ci ha ancora convocato e durante l'incontro aveva affermato di non avere alcuna intenzione di modificare l'attuale accordo sullo SW in senso estensivo e di non averne neppure le possibilità, dal momento che l'intesa è gestita da Eni Roma (ministero del petrolio ...).

Noi chiediamo con forza l'apertura di un tavolo nella nostra realtà che affronti le seguenti problematiche:

1. modalità e tempi di estensione dello SW a 12gg./mese per tutti i lavoratori;
2. semplificazione delle forme di SW temporaneo continuativo, quali SW "summer-kids" o "get well" ed ipotesi della loro estensione anche ad altre categorie quali invalidi e/o "care-givers";
3. superamento dell'attuale dualismo tra permessi di Legge 104 e SW.

La RSU è convinta che lo Smart Working, nell'attuale modalità definita dall'accordo sindacale del 28.10 2021, attivabile su richiesta volontaria di lavoratrici e lavoratori interessati, si sia rivelato un ottimo strumento come confermato dalla stessa azienda che ha più volte ringraziato lavoratrici e lavoratori per l'impegno profuso durante il periodo pandemico. Quindi ci chiediamo: se lo Smart Working totale ha funzionato bene in emergenza, perché non può funzionare nella quotidianità l'estensione a 12 giorni?

In assenza di seri sviluppi, la RSU organizzerà delle assemblee generali in data 9 e 10 aprile per proporre e sottoporre all'approvazione di lavoratrici e lavoratore un insieme di azioni di lotta tese ad ottenere quanto richiesto.

Ottimizzazione Trasferte; forse non sanno cosa facciamo...

La RSU ha avuto modo di verificare una "grida" di un alto funzionario HR che ottimizza i costi di trasferta, ovviamente sulla pelle dei lavoratori... Forse, al "ministero del petrolio", non sanno cosa facciamo e dove andiamo; vorrebbero mandarci in Corea, Australia, Indonesia, Stati Uniti o Turkmenistan in classe economica? E per conseguire quali tremendi risparmi? Pprima di effettuare "tagli lineari", forse sarebbe meglio analizzare il problema, dal momento che con l'estensione dello SW e delle riunioni online, le trasferte risultano in netta diminuzione. Peraltro, se veramente si vuole risparmiare, la RSU sommessamente suggerisce di verificare le convenzioni con i vettori, che per costi sostenuti e condizioni sono sicuramente passibili di miglioramenti...

Ciò premesso, l'introduzione della classe economica per ogni viaggio indipendentemente dalla durata, era già stato oggetto di un confronto con la RSU circa 20 anni orsono, quando i quadri ed i dirigenti viaggiavano in business e gli impiegati in economica (i più vecchi di azienda ricorderanno ...).

Si era deciso allora di introdurre per tutti la classe business per viaggi sopra le 4 ore, riconoscendo sia l'esistenza di problemi di salute che di opportunità lavorativa.

Infatti, utilizzare la classe economica comporta viaggiare in spazi più ristretti e con meno confort. In questi casi aumentano i problemi legati all'immobilità (Economy Class Syndrome). Inoltre non si può pretendere che un lavoratore che non riposa bene durante un viaggio magari superiore alle 12 ore, sia poi operativo all'arrivo in aeroporto; pertanto devono essere previsti periodi di riposo in albergo all'arrivo nella sede operativa. Senza considerare che a suo tempo si era verificato che i lavoratori Eni volavano in Economy, mentre i contrattisti da loro controllati e pagati, viaggiavano a costo Eni in business class...

Questa modifica unilaterale riporta le lancette dell'orologio indietro di almeno 20 anni, smettendo prassi sindacali ed accordi vigenti consolidate.

La Commissione RLSA ha pertanto chiesto di rivedere con urgenza il Documento di Valutazione Rischi aziendale, aumentando i valori di rischio atteso per i viaggi di lavoro ed aggiungendo delle ulteriori mitigazioni.

La RSU invita i lavoratori a non tenere conto della lettera e chiedere business class per viaggi oltre le 4 ore. Se non viene concessa, rifiutate la partenza, è un vostro diritto.

La RSU è disponibile alla discussione tutti gli invii esteri in classe economica, essendo le trasferte estere classificate come "di particolare durata o natura" e quindi suscettibili di accordo specifico a livello aziendale. La RSU infatti ha chiesto da tempo di affrontare con accordo aziendale la revisione di indennità, massimali e forfettarie, senza avere alcun riscontro. In assenza di accordo, ogni lavoratore può discutere con l'azienda le condizioni personalmente, facendosi assistere dalla RSU e ricercando un'intesa individuale.

Situazione Fondenergia – risultati 2023 e bilancio

La RSU riporta i risultati dei comparti Fondenergia relativi al 2023. Rispetto allo scorso anno rileviamo un ottimo incremento che recupera, anche se non totalmente, le perdite del 2022. In particolare, il comparto Bilanciato guadagna il 6,43%, il Dinamico il 9,54% ed il garantito il 3,9% (vedi allegato con i valori quota di fine anno).

Informiamo che la condizione viene costantemente monitorata ed il fondo ha messo in atto tutte le azioni possibili per contrastare e reagire alla difficile situazione contingente.

Rammentiamo infine che per tutte le tematiche del fondo (anticipazioni – cambio comparto – informazioni generali) gli incaricati sono sempre disponibili, nelle giornate ed orari dedicate/i, al n° telefonico 06 5964931.

I delegati sono a disposizione per organizzare incontri di illustrazione ed approfondimento delle regole del fondo pensione con particolare riguardo a nuovi assunti e utilizzo dell'istituto in fase di pensionamento o ammortizzazione sociale.

| COMPARTI DI INVESTIMENTO AL 31/12/2023 | | | | | RENDIMENTO MEDIO ANNUO COMPOSTO | |
|--|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------------------------|---------|
| | Da inizio anno | Ultimi 3 anni | Ultimi 5 anni | Ultimi 10 anni | 5 anni | 10 anni |
| Garantito* €12,483 | +3,90% | +3,46% | +5,42% | +7,97% | 1,06% | 0,77% |
| Bilanciato €22,564 | +6,43% | +0,93% | +15,96% | +33,55% | 3,01% | 2,94% |
| Dinamico €26,287 | +9,54% | +9,02% | +25,62% | +46,24% | 4,67% | 3,87% |

AVVERTENZA:
* Il capitale in capo ai singoli aderenti è garantito.
I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri.

Nuova campagna di verifiche CREA 2024

Il 2023 ha finalmente visto rispettato l'obbligo contrattuale di distribuzione delle schede di CREA da parte di Eni Spa. Rammentiamo tutti che, in caso di risultato positivo nella valutazione CREA, **il lavoratore è collocato in automatico al livello di CREA superiore, con contestuale immediato aumento di stipendio**. Trattasi di un sistema chiaro e trasparente che, contrariamente al contorto sistema di obiettivi e consuntivi MBO introdotto da Eni, prevede una diretta esigibilità del risultato. Tra gennaio e aprile 2023 l'azienda ha distribuito le schede ai lavoratori in forze nelle sedi italiane; la distribuzione delle schede di valutazione CREA è biennale e pertanto sarà ripetuta nel 2025.

Tuttavia, secondo le linee guida del CREA, ogni volta che lavoratrici e lavoratori si trovano nelle situazioni elencate, spetta una nuova valutazione CREA:

- 1. assegnazione ad altro ruolo professionale;**
- 2. cambiamenti organizzativi e tecnologici;**
- 3. entro sei mesi dall'inquadramento a CREA 1 per passaggio a categoria superiore;**
- 4. entro il sesto mese dal rientro in caso di espatrio.**

Numerose colleghe/i potrebbero quindi essere nelle condizioni di chiedere la valutazione e, nel caso il giudizio non sia condiviso, effettuare la prevista verifica attraverso la RSU. Inoltre, la RSU ha verificato che non tutti i lavoratori sono a conoscenza dell'esistenza delle loro valutazioni CREA perché alcuni responsabili non lo hanno comunicato o perché trasferiti e/o rientrati dall'estero. Infine, la RSU registra ancora delle irrisolte criticità per i passaggi all'area quadri e all'area 2 per i supervisor ed ha deciso di discutere anche le contestazioni degli inquadramenti e raccoglierà anche mandati provenienti dai lavoratori che operano all'estero.

Pertanto, **la RSU ha deciso anche per il 2024 di aprire una fase di raccolta di mandati di verifica CREA ed inquadramenti**. Tutti i lavoratori interessati potranno inviare ad un delegato RSU il seguente testo di mandato:

Con la presente io sottoscritto **NOME COGNOME** assegno mandato alla RSU NR, GGP ed EGEM di San Donato M.se affinché verifichi con l'azienda la correttezza del mio **INQUADRAMENTO in categoria n°/CREA**.

Segnalo che opero presso l'unità **NOME**, con mansione di **RUOLO** ed attualmente sono inquadrato in Categoria **n° CREA n°**
Saluti

Si susseguono le cessioni di BU in cui la nostra attuale classe dirigente ha fatto la «gavetta»

Per chi rimane in sede:

- diminuiscono opportunità e prospettive,
- i criteri che regolano le promozioni non sono chiari,
- non sono previsti percorsi di diversificazione



- Siamo destinati a rimanere in una Bad Company che opererà solamente in Italia?
- Una cessione di ramo d'azienda?
- Esiste un piano strategico per la nostra divisione?

Prossimamente si terranno assemblee su questo ed altri temi

La RSU ha piacere a dare risalto ad un manifesto composto da un gruppo dei nostri colleghi più giovani