



Anno 22 - n° 376 - 12 aprile 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!!

La RSU ha nuovamente incontrato l'azienda in data 22.3.2024, senza ricevere alcuna novità in merito alla nostra richiesta di allargamento dello Smart-Working a 12gg. **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 volontario definito dall'accordo sindacale del 28.10.2021 sia un ottimo strumento, come peraltro confermato dalla stessa azienda 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 quanto prima per proporre e sottoporre all'approvazione di lavoratrici e lavoratore un insieme di azioni di lotta tese ad ottenere quanto richiesto.

Ottimizzazione Trasferte – una prima reazione

La RSU ha verificato che, a seguito del rifiuto di numerosi lavoratori di partire a condizioni degradanti e dannose per la salute, alcune direzioni hanno comunque concesso l'invio in "business class". Bene, ottimo segnale di resistenza da parte del sistema.

Da parte nostra **siamo disponibili ad assistere i lavoratori per richiedere la classe business per i voli superiori alle 4 ore**, essendo le trasferte estere classificate come "di particolare durata o natura" e quindi sottoposte ad accordo aziendale. La RSU ha chiesto innumerevoli volte di rivedere con accordo massimali e forfettarie Italia, nonché di confrontarsi su trasferte lunghe e indennità estere, finora senza alcun esito. Di questa materia non si discute dal 2005. Peggio per loro, perché in assenza d'accordo, ogni lavoratore per contratto può discutere con l'azienda le condizioni di invio di persona o facendosi assistere dalla RSU. **Se non trova un'intesa, può tranquillamente rifiutare quanto proposto.** Questo vale anche per gli invii di lunga durata in Italia: **nessuno può obbligare un lavoratore ad accettare forfettarie unilaterali al posto del rimborso più di lista in assenza di un accordo sindacale, né ad intestarsi affitti ed utenze o mettere a disposizione di ENI il proprio conto corrente.**

Contestualmente, la Commissione RLSA ha chiesto di rivedere con urgenza il Documento di Valutazione Rischi aziendale, aumentando i valori di rischio per i viaggi di lavoro ed aggiungendo ulteriori mitigazioni. L'azienda si è rifiutata di discutere, scaricando tutte le responsabilità sul medico competente aziendale che, rilasciando l'idoneità a trasferta, si accollerà la responsabilità di eventuali malori e problemi di salute connessi ai viaggi aerei

In generale ci pare incongruente che un'azienda che sbandiera utili record, si perda poi in risparmi trascurabili, rischiosi per la salute e di scarsa efficacia. Così come la volontà di non volere discutere procedendo con imposizioni autoritarie ci pare irrispettoso del ruolo della RSU (che è uno dei principali "stakeholders" interni). Il confronto sarebbe previsto dal Contratto Nazionale, caldeggiato dal Codice Etico, richiesto da quelle certificazioni che Eni si vanta di ottenere, sbandierato ovunque in MyEni... purtroppo l'azienda predica bene, ma poi razzola malissimo e preferisce fare da sola...

Lavori di manutenzione straordinaria Quinto Palazzo e SW aggiuntivo

Nei prossimi mesi è prevista **la sostituzione delle porte taglia fuoco** nelle due ali del Quinto Palazzo Uffici, lavoro che impatterà in maniera significativa sulle vie di fuga del piano. A fronte di ciò i lavoratori interessati godranno di smart working straordinario aggiuntivo rispetto agli 8/12gg già di diritto per contingenti situazioni logistiche. Chi richiederà comunque di rimanere al lavoro perché lo desidera o perché non ha sottoscritto l'accordo di SW individuale, sarà ricollocato in altre postazioni. I delegati sono a disposizione in caso siano imposte soluzioni differenti. Attenzione che questa situazione non riguarderà invece la regolare sostituzione della controsoffittatura, che sono da considerarsi manutenzione ordinaria e limitata ad aree ristrette dei diversi piani dell'edificio.

Bonus contributivo per le mamme con 2 o più figli

Da quest'anno tutte le madri aventi 2 o più figli potranno chiedere l'esonero dal pagamento della quota contributiva, pur mantenendo i versamenti INPS. Il beneficio varrà per tutte, indipendentemente dal reddito e fino ad un massimo annuo di 3.000€ distribuite in 12 rate di 250€ mensili. Il bonus andrà richiesto al datore di lavoro (in DAM è possibile fare richiesta fino al 30 aprile) oppure direttamente ad INPS.

Si consideri tuttavia che questo beneficio è alternativo alle misure di riduzione del cuneo fiscale previste per redditi bassi dai precedenti governi e confermate dall'attuale Legge di Bilancio. In generale è già attivo uno sgravio complessivo dei contributi del 7% per chi non supera i 25.000€ lordi annui di imponibile INPS (che quindi verserà il 2,49% di contributi) e del 6% per chi ha redditi tra 25.001€ e 35.000€ annui (che quindi pagherà il 3,49% di contributi INPS).

Tale sgravio è alternativo al bonus per mamme con 2 o più figli e pertanto, chi ha redditi inferiori ai 35.000€ deve scegliere tale le due misure.

Inoltre, si consideri che l'entità del beneficio è poi ridotta dall'aumento dell'imponibile fiscale; pertanto, il valore netto mensile beneficio non sarà 250€, bensì verrà decurtato del 35% (o del 43% per i redditi oltre 50.000€), incidendo anche in maniera negativa anche su detrazioni da lavoro dipendente e Assegno Unico Familiare.

Chiusure collettive e spettanze 2024

La RSU rammenta ai lavoratori che l'accordo siglato ad aprile 2023, prevede per il 2024 le seguenti chiusure con utilizzo di ferie collettive:

- 26 aprile (1 giorno);
- 14 e 16 agosto (1,5 giorni);
- dal 22 al 31 dicembre (4 giorni).

Chi avrà un residuo ferie al 30 novembre 2024 pari o inferiore a 2gg. potrà utilizzare ROL per compensare le chiusure del ponte natalizio.

Ognuno deve inoltre ricordarsi di effettuare le seguenti spettanze, rilevabili anche in PAS e che, se non utilizzate, scadranno senza compensazione monetaria (consigliamo di inserirle per prime):

- ✓ 3gg. di ROL maturato nel 2023 – codice E79 (se non utilizzato nel 2023) – scade entro il 30 giugno 2024;
- ✓ 3gg. di ROL in maturazione nel 2024 – codice E71 – scade entro il 30 giugno 2025;
- ✓ 2gg. festività cadenti in domenica – codice E73 – scadono entro il 31.12.2024 (una giornata utilizzabile anche il 27.12.2024 in alternativa alle ferie)
- ✓ 1g. riposo compensativo CCNL 2002 - scade entro il 31.12.2024 (solo per chi è stato assunto prima di aprile 2002).

Indennità Uscita Turno per turnisti da oltre 20 anni

Questo istituto, definito all'articolo 26 del CCNL Energia e Petrolio, sancisce **il diritto di consolidare come indennità mensile una percentuale della media dei compensi in turno** percepiti nei 36 mesi precedenti all'uscita, qualora si sia destinati a regime orario giornaliero. Questo diritto vale per qualsiasi turnista che applica il CCNL Energia e Petrolio e possa vantare almeno 20 anni in turno. L'indennità maturata è valida a tutti i fini, TFR e contributi INPS compresi.

Dopo una battaglia legale in atto dal 2020 e nella quale i turnisti ENI hanno beneficiato ad oggi di 13 sentenze di Primo Grado e 11 di Corte d'Appello a loro favore presso il tribunale di Milano, la Corte di Cassazione ha definitivamente confermato le sentenze in 4 diversi pronunciamenti. Ne deriva quanto segue:

1. **i compensi da considerare nell'imponibile di calcolo comprendono tutte le maggiorazioni orarie ed indennità percepite**, ovvero sia quelle di origine contrattuale (CCNL Lavoro in Turno) che quelle definite con accordi locali con la RSU o aziendali di settore (nel caso di specie, Indennità Speciali per i lavoratori di ricerca ed esplorazione idrocarburi e maggiorazioni/indennità connesse all'accordo di costituzione del turno 15/13);
2. **l'indennità spetta in tutti i casi di interruzione del lavoro in turno**, sia essa definitiva o temporanea e dovuta a qualsivoglia motivo, indipendentemente dalla presenza di una comunicazione scritta;
3. **nel calcolo dell'anzianità di turno sono compresi anche i periodi svolti all'estero** purché in regime di turnazione (28/28, 6/4 e 6/2 settimane) e quanto percepito a titolo di indennità all'estero è base di calcolo per l'Indennità Uscita Turno contrattuale.

La RSU si riserva di valutare se chi ha svolto più di 20 anni all'estero in turnazione (28/28 o altro), anche non continuativi, abbia diritto al consolidamento di parte di quanto percepito all'estero come compenso alla turnazione.

Nuova campagna di verifiche CREA e inquadramenti 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 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 e la RSU ha richiesto circa 150 revisioni su mandato di colleghe/i che hanno contestato l'esito. Ad oggi sono in svolgimento gli incontri singoli tra HR, delegati RSU e lavoratori che hanno avuto esiti negativi rimasti tali nel 2023 per ricercare soluzioni.

La distribuzione delle schede di valutazione CREA è biennale e pertanto sarà ripetuta nel 2025; tuttavia, secondo le linee guida contrattuali, spetta una valutazione aggiuntiva di CREA in caso di:

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 supervisori 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** che ad oggi ha raccolto una ulteriore cinquantina di mandati, segnale che la situazione generale di CREA ed inquadramenti è tutt'altro che sanata. 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 contrattuale.*

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



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