



Anno 22 - n° 392 - 3 aprile 2025 - 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; Porta Nicola; Scazzariello Raffaele.

Piattaforma RSU – convocazione aziendale sui CREA Chiusure collettive

Dopo il riconoscimento dei nuovi massimali di trasferta, l'azienda ha convocato la RSU per il dieci aprile, rendendosi disponibile ad affrontare la situazione delle verifiche CREA ancora in sospeso, argomento richiesto nell'ambito della nostra piattaforma sindacale.

La RSU ha ovviamente accettato il confronto ed inviato i cento casi ancora in sospeso. Ci attendiamo che il tavolo porti alla risoluzione delle verifiche richieste.

In assenza di risultati concreti, la RSU dichiarerà il nuovo sciopero dopo Pasqua.

Nel contempo, Eni Spa ha convocato le RSU di San Donato per l'otto aprile per definire le chiusure collettive 2025/2026. La proposta aziendale originaria prevedeva 13 date, tutte da compensare con ferie. Le RSU avevano rifiutato questa ipotesi, interrompendo il confronto in data 28 novembre 2024. Ritenevamo e riteniamo infatti che 13 giornate di ferie obbligatorie siano troppe per chi ha spettanze annue di soli 20 giorni e vorremmo capire quale sia la reale necessità di fissare tutte queste giornate di ferie in chiusure collettive.

Non comprendiamo infatti questa continua tensione al consumo delle ferie individuali; con gli accordi del periodo COVID il consumo delle eccedenze è stato concordato e completato. Se l'azienda vuole chiudere i palazzi uffici perché questo comporta dei risparmi in tema di consumi e servizi, riteniamo che i lavoratori debbano essere lasciati liberi di scegliere quale giustificativo utilizzare.

Perché accanirsi su questo tema quando abbiamo numerosi giustificativi che scadono se non vengono utilizzati!

Permettiamo a chi vuole di scegliere altri giustificativi, tanto l'obiettivo aziendale del risparmio è comunque raggiunto.

Detto questo, la RSU ribadirà in tutte le sedi che è priorità discutere delle altre richieste della nostra piattaforma, ovvero:

- **Smart Working:** introduzione di flessibilità nell'utilizzo ed innalzamento a 12 giornate di SW per tutti i lavoratori. Sw e invalidità: problemi di incompatibilità con Legge 104 imposti da Eni ed iniziative per care givers, criteri di concessione SW continuativo e/o telelavoro. SW Summer Kids: obiettivo ferie secondo contratto e verifica dei massimali mensili in caso di utilizzo di due forme. Introduzione di modalità di disconnessione automatica al di fuori dell'orario massimo. Pagamento straordinari ed utilizzo zainetto in SW. Contributo una tantum per ergonomia.
- **Trasferte:** revisione forfettarie con accordo, verifica delle condizioni di invio e di viaggio, estensione indennità speciali e verifica indennità di trasferta estero.
- **Estero:** trasparenza su salari e condizioni di invio all'estero. Accordi sindacali per adeguare le turnazioni estere alle prescrizioni della legge 66/2003 e della Direttiva Comunità Europea in tema di orario di lavoro (accordo che recuperi ferie, festività e 35 ore di riposo ogni 7 giorni non effettuati). Richiesta RLSA di conoscere protocolli di sorveglianza sanitaria all'estero e schede SECTA con piani vaccinali. Introduzione registro esposti cancerogeno e chimico, nonché riconoscimento lavoro usurante. Piani di evacuazione da impianti e paesi a rischio (Libia, Messico, Mozambico, Iraq)
- **Discriminazioni salariali:** soluzioni concrete per superare le attuali discriminazioni salariali tra assunti post 2015 e più anziani, le differenze di genere e le abnormi distanze tra stipendi dei dirigenti e le altre categorie (come illustriamo nel prossimo paragrafo). Adeguamento al limite del 7% delle quote avviamento obbligatorio

Quindi serve modificare l'ordine del giorno, aggiungendo questi argomenti.

Ancora sugli stipendi

L'analisi dei salari che abbiamo pubblicato nello scorso numero ha suscitato l'interesse di numerose lavoratrici e lavoratori. Ci preme fare alcune precisazioni:

1. Contrariamente a quanto prevederebbe la legge, Eni NR, GGP & EGEM non ci ha convocato, non ha presentato i dati ed ovviamente non ha fornito chiarimenti. Noi abbiamo avuto quei dati da altre RSU di Eni che li hanno ricevuti e ci siamo limitati ad effettuare alcuni semplici calcoli, dividendo i monti salario per le persone. Oltre non possiamo andare. Siamo ovviamente a disposizione per incontrare Eni NR, GGP & EGEM, quando deciderà di parlarcene.
2. I valori di stipendio non devono essere confrontati con il reddito imponibile IRPEF di pagina 2 del CU, ma con il reddito imponibile INPS di pagina 5. Si consideri che i redditi indicati nella tabella sono riferiti al 31 dicembre 2023 e quindi andrebbero confrontati con il CU dello scorso anno (2024 – redditi 2023).

In merito ai confronti con i dati precedenti, possiamo confrontarci soltanto con il rapporto del biennio 2020/2021. I dati infatti sono riferiti all'intera Eni SpA, mentre in precedenza avevamo il dettaglio della nostra unità organizzativa (NR e GGP), sicuramente più utile.

Raffrontando le cifre possiamo notare che:

1. il personale complessivo di Eni Spa si è ridotto da 12.409 unità del 31.12.2021 a 10.900 del 31.12.2023. Stiamo parlando di **1.509 lavoratrici e lavoratore in meno (-12,2%)**, una riduzione notevole i cui effetti si sentono specialmente nelle aree tecniche ed amministrative dove i carichi di lavoro sono in forte aumento.
2. Lo stipendio medio degli operai è aumentato del 12% in due anni.
3. Tra gli impiegati si registra una percentuale di crescita variabile tra il 15% ed il 17%, con la sola eccezione della categoria 5 dove si registra un calo (-12%), probabilmente perché questa categoria è d'ingresso per gli apprendisti, che hanno retribuzioni ridotte nei primi due anni.
4. Lo stipendio dei quadri è aumentato del 12%.
5. Lo stipendio dei dirigenti è aumentato del 144% (non chiedeteci il motivo, non lo sappiamo: questi sono i dati forniti da Eni...)

Piano	Categoria	Monte salari	Personale in forza al 31.12.21	Salario medio	Piano	Categoria	Monte salari	Personale in forza al 31.12.23	Salario medio	Differenze
dirigenti		€ 157.318.819	705	€ 223.147	dirigenti		€ 329.390.607	606	€ 543.549	144%
quadri	1	€ 340.352.552	4968	€ 68.509	quadri	1	€ 338.135.639	4388	€ 77.059	12%
impiegati	2	€ 145.401.309	3002	€ 48.435	impiegati	2	€ 155.344.852	2734	€ 56.820	17%
	3	€ 105.654.538	2427	€ 43.533		3	€ 103.264.920	2071	€ 49.862	15%
	4	€ 10.112.409	360	€ 28.090		4	€ 9.173.113	279	€ 32.879	17%
	5	€ 4.621.179	166	€ 27.838		5	€ 1.206.394	49	€ 24.620	-12%
operai	4	€ 24.927.619	536	€ 46.507	operai	3 e 4	€ 29.421.620	565	€ 52.074	12%
	5	€ 8.375.863	245	€ 34.187		5	€ 7.930.652	208	€ 38.128	12%

FASIE

La RSU ha deciso di chiedere una assemblea ai vertici del FASIE per avere spiegazioni sul nuovo piano sanitario, nonché per segnalare gli attuali problemi che rileviamo nell'utilizzo del fondo sanitario e suggerire eventuali modifiche e migliorie.

Nel frattempo, i delegati rammentano a lavoratori e lavoratrici che:

1. per accordi welfare, tutti i lavoratori ENI sono iscritti alla opzione base, anche se nella busta non pagano delle quote; se si è iscritti ad opzioni più protettive, si pagano delle quote che si possono rilevare nella casella sottostante della busta;

Busta iscritto a FASIE in opzione standard con famigliari

PREVIDENZA	F.DO GAS	INPS / INPGI	MAGG. 1%	CONG.MAGG	TRATT.PENS	F.ASS.SAN	F.SOCIALI
IMPONIBILE		539700	81300				
TRATTENUTE		51217	813			6383	200
SC.RED	C.NUC	T.NUC	A.N.F. MESE	A.N.F. ARR.	A.N.F. REC.		

Busta iscritto a FASIE nella sola opzione base

PREVIDENZA	F.DO GAS	INPS / INPGI	MAGG. 1%	CONG.MAGG	TRATT.PENS	F.ASS.SAN	F.SOCIALI
IMPONIBILE		452400					
TRATTENUTE		42983					200
SC.RED	C.NUC	T.NUC	A.N.F. MESE	A.N.F. ARR.	A.N.F. REC.		

2. i famigliari possono usufruire della copertura ma devono fare parte del nucleo famigliare ed essere formalmente iscritti tramite compilazione ed invio di modulo a FASIE;
3. lavoratori e lavoratrici del Gruppo Eni hanno tutti e gratuitamente la copertura del cosiddetto pacchetto INTEGRATIVO ENI che, anche per l'opzione base gratuita, prevede rimborsi e va attivato nell'area che vedete nel sito.