



Anno 19 - n° 311 - 14 ottobre 2020 - A cura delegati RSU Eni Upstream di San Donato Milanese - Angolani, Bersano, Calemma, Folcini, Fossati, Lanza, Loriga, Mazzoni, Orrù, Picciotto, Salvadeo, Scazzariello

## Pianificazione ferie

Le Segreterie Nazionali in data 8 aprile 2020 siglavano un accordo con l'azienda che prevedeva il consumo di ferie e COI arretrati.

Quell'accordo prevedeva di pianificare entro maggio 2020 le ferie dell'anno corrente. Quest'obbligo è stato per la più parte ignorato e sostituito dalla solita ragionevole programmazione a livello di ufficio, basata sulle esigenze operative. Ma a qualcuno questa prassi non è parsa più attuale; si è deciso di forzare in maniera sicuramente poco ortodossa, inviando lettere personali a centinaia di lavoratori colpevoli di aver conservato delle giornate di ferie, minacciandoli addirittura di porli in ferie coatte.

**Tutto ciò ovviamente senza neppure sentire la RSU...**

Questo metodo è inaccettabile; da una parte si minacciano e colpevolizzano i lavoratori e dall'altra li si bombarda di video, mail e iniziative in cui si dice che stiamo facendo benissimo e che siamo una squadra. **A noi pare un comportamento assolutamente sclerotico che alla lunga porterà demotivazione e scollamento tra vertici e lavoratori**

Quanto al merito poi, una simile forzatura effettuata a fine settembre, costringerà chi ha delle ferie a fissarle a dicembre appoggiandosi a chiusure collettive e ponti, ed ovvero 9/12 e 21/23 dicembre. Chi avrà altre giornate le predisporrà nella settimana 14/18 e quindi dicembre si preannuncia un mese molto delicato. **Noi pensiamo che l'azienda debba rivedere gli obblighi, prevedendo che le ferie si possano consumarle anche nel primo semestre 2021**, evitando forzature che andranno a discapito dell'operatività e costringeranno a organizzare presidi e chiedere rientri coatti.

**Nel frattempo, consigliamo ai lavoratori di inserire le ferie direttamente in autorizzazione in modo che, in caso di richiamo al lavoro, l'azienda sia obbligata a pagare le eventuali spese sostenute per rientrare in ufficio ed anche per tornare nuovamente nelle località di ferie, come previsto dal vigente CCNL.**

**Suggeriamo inoltre ai lavoratori di mantenere rigidamente la disconnessione dagli strumenti informatici aziendali per garantire il corretto recupero psicofisico**

## Schede CREA

Rammentiamo all'azienda, che è sempre paladina del rispetto del CCNL che il rinnovo del contratto nazionale 2019 prevede all'articolo 15 l'applicazione del nuovo sistema CREA semplificato con distribuzione di tutte le schede e valutazioni. Stiamo attendendo ...

## Situazione estera

Abbiamo avuto modo, di sollevare all'azienda una serie di problematiche su quanto sta accadendo agli espatriati. Ad oggi l'azienda rifiuta ogni dialogo con i rappresentanti diretti dei lavoratori. Ciò avviene nonostante il rinnovo 2019 abbia appena introdotto un articolo sulla Mobilità Internazionale, che alla luce di quanto sta accadendo pare un semplice paravento. Come RSU siamo preoccupati perché abbiamo posto delle questioni dirimenti, non ottenendo risposte o ricevendo repliche sconcertanti.

Noi riteniamo che i lavoratori che tornano malati di Covid dall'estero debbano avere riconosciuto lo status di infortunio con conseguente apertura della dichiarazione ad INAIL, ma ciò non avviene e non sappiamo perché...

Noi crediamo necessario che, dopo 56 giorni di campo (se va bene...), gli espatriati debbano effettuare un tampone prima di rientrare nelle loro famiglie in modo da evitare di contagiare i loro cari, ma non pare che questa prassi sia condivisa...

Noi pensiamo che il riposo non possa coincidere con la quarantena a casa, ma ENI la riconosce solo in presenza di documento AST e certificato di malattia... peccato che molti medici di base non rilascino certificati perché la quarantena non è malattia ed il decreto prevede una procedura diversa...

Noi pensiamo che chi rischia per mantenere l'operatività debba essere premiato, come capita nelle altre multinazionali del petrolio, non punito con un taglio di stipendio dal 10 al 30%...

Noi crediamo che tagliare le scuole per i figli, i viaggi per le famiglie e ridurre i living delle case sia discriminare chi ha carichi famigliari, specie se lo si applica a contratti in corso e spese già anticipate...

Noi pensiamo che sia rischioso raddoppiare la durata dei turni perché aumentano i rischi sia di contagio che di infortuni. E per favore, evitiamo di dire che il prolungamento è volontario... chi non accetta non parte e spesso chi parte non sa quando potrà tornare ...

Noi riteniamo che le regole in caso di interruzione contrattuali e disruption bonus debbano essere chiare e applicate a tutti nella medesima maniera.

Noi pensiamo che chi effettua smart-working stia lavorando e non riposando ma per alcune società consociate questo è un privilegio, non un diritto...

Noi crediamo che i salari più elevati che percepisce chi si presta all'impegno estero servano per ricompensare la professionalità ed i sacrifici, non per comprare la dignità dei lavoratori... ma forse siamo troppo all'antica ...