



Anno 19 - n° 315 - 3 Febbraio 2021 - A cura delegati RSU Eni Upstream di San Donato Milanese - Angolani, Bersano, Calemma, Folcini, Fossati, Guzzon, Lanza, Loriga, Mazzoni, Moscatelli, Omini, Orrù, Pagliari, Picciotto, Prenna, Salvadeo, Scazzariello, Tavernar.

Ma se Eni + "Silvia" è meglio di Eni...

Eni meno "39 apprendisti masterizzati", com'è ?

La RSU invita l'azienda a confermare tutti gli apprendisti !

Eni non lascerà indietro nessuno?

Non servono slogan belli ma vuoti, quanto azioni concrete !!

La RSU chiede ad ENI perché ha licenziato 39 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano, preparandosi proprio per aiutare l'azienda in quella transizione energetica di cui tanto si parla. Ciò è avvenuto nonostante il nostro AD abbia affermato che "ENI non lascerà indietro nessuno" e nonostante l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo.

Alla luce delle migliori condizioni economiche e del rilancio degli investimenti, chiediamo all'azienda di richiamare subito in servizio questi 39 lavoratori che si sono fidati della sua parola, investendo un anno della loro vita in master dedicati al campo energetico.

Neoassunti e non solo per loro - Verifica situazione salariale

La RSU ha ricevuto una richiesta da oltre 200 lavoratori neoassunti apprendisti ed ex apprendisti, appartenenti alle ultime 10 annate di master per verificare la loro situazione contrattuale. Allo scopo di confrontarsi con le loro problematiche e concordare azioni e soluzioni, la RSU dichiarerà a breve una assemblea. La RSU ritiene che questa vicenda sia un aspetto eclatante della politica di riduzione salariale collettiva che in questi anni le aziende stanno imponendo da almeno un ventennio. Questo problema non riguarda solo i nuovi arrivati, interessata tutti i lavoratori, specie chi ha carichi familiari ed impegni economici sempre più gravosi da affrontare. **La RSU intende aprire un discorso serio sul salario, partendo proprio dalla verifica generalizzata di CREA ed inquadramento; il contratto nazionale deve essere applicato e rispettato in tutte le sue parti!!**

Rammentiamo infatti che nel tempo i seguenti istituti sono stati consolidati per i presenti, azzerandone gli effetti sui nuovi arrivati:

1. **EAR** - valore compreso tra qualche decina di euro fino ad oltre 200€ mensili congelato in busta paga a fronte dell'accorpamento di Minimo e Contingenza e non fruito dagli assunti dal 2000 in poi.
2. **EDR ex Scatti di anzianità:** - valore compreso tra una ventina e oltre 250 euro mensili, congelato nel 2015 a chi era presente a seconda della propria anzianità. A seguito dell'abolizione degli scatti biennali di anzianità automatici, si stimano perdite che per 40 anni di carriera, possono raggiungere 75mila euro.
3. **ECP** - valore compreso tra 1450€ e 2600€ annue di perdite, effetto del consolidamento di una parte del premio di partecipazione effettuato con criteri discutibili e conseguente dimezzamento senza alcuna compensazione del premio di risultato.
4. **Blocchi dei passaggi di area (specie all'area quadro) e dell'applicazione del sistema CREA** contrattuale che hanno provocato nell'ultimo decennio una forte contrazione salariale.
5. **Peggioramento progressivo delle condizioni di ingresso:** nel 2008 un apprendista entrava in azienda in categoria 3 CREA 2, era collocato in categoria 2 al consolidamento e godeva di un cospicuo contributo alloggio (fino a 15mila euro). Gli ultimi assunti invece sono stati assunti in 4 CREA 4, senza alcuna politica di aiuto ed è evidente che siano in difficoltà.

Questi effetti combinati **hanno riguardato tutti i lavoratori**, con l'aggravante della discriminazione di genere, che l'azienda minimizza negandone persino l'evidenza dei dati da lei stessa forniti. Come sempre capita, **l'impatto maggiore pesa sulle categorie più deboli, tra cui soprattutto i nuovi arrivati e le donne.** Stimiamo che a parità di categoria, un assunto di oggi abbia una RAL mensile inferiore di 400/500€ rispetto ad un assunto del 2000 ed il costo reale della vita non è certo

diminuito. Abbiamo reso pubblici i dati riguardanti gli stipendi medi, le differenze di genere ed il problema degli invalidi; abbiamo chiesto un incontro che l'azienda ha negato.

L'azienda utilizza questi soldi per elargire assegni mensili aggiuntivi a pochi fortunati e per pagare le buone uscite a lavoratori che spesso sono accantonati e invitati all'uscita e invece potrebbero ancora dare tanto al nostro gruppo.

Invitiamo l'azienda ad avviare un dialogo serio sulla situazione salariale e rispettare il contratto nazionale.

Chiediamo la riattivazione della distribuzione delle schede CREA che vincolano risultato positivo ed erogazione, il rispetto della giusta retribuzione rispetto alle mansioni svolte con rimozione dei blocchi di passaggio di area, la definizione di politiche di compensazioni di genere e per i più giovani.

Verifiche CREA

Come evidenziato dagli analisti economici, la fase più complessa della crisi è probabilmente alle nostre spalle. Anche ENI sta tornando ad investire in progetti di sviluppo e in esplorazione, soprattutto all'estero, Messico, Egitto, Emirati Arabi, Iraq, Montenegro, Albania...

La strategia messa in atto e che punta a valorizzare il patrimonio Eni in Italia si è già tradotta in una spesa di circa 20 miliardi di € nel quadriennio 2016-2019. In particolare, salute, sicurezza ed ambiente sono le priorità di Eni e proprio in questi ambiti nel quadriennio passato si è destinato più di 4 miliardi di €.

Per il prossimo quadriennio (2020-2023) Eni conferma e rilancia tale impegno, per una spesa complessiva in Italia superiore di oltre 1 miliardo € rispetto al periodo 2016-2019.

L'incremento è dovuto, in particolare, alle nuove iniziative nell'ambito dello sviluppo dell'energia rinnovabile (solare ed eolico).

Per quanto riguarda gli investimenti, nel piano 2020-2023 Eni prevede di investire in Italia circa 6 miliardi di €, di cui oltre 1,3 miliardi di € in progetti green di:

- economica circolare (a cui sono destinati circa 570 milioni di €);
- decarbonizzazione (a cui sono destinati circa 290 milioni di €);
- sviluppo delle rinnovabili (a cui sono destinati circa 450 milioni di €), in particolare, con l'obiettivo di installare 0,6 GW al 2023, che a regime (al 2024) corrisponderanno ad una generazione pari a 1 TWh/anno.

Inoltre, una parte dell'incremento di 0,8 miliardi di € annunciato sui capex di piano dedicati al business green, potrà essere destinata a progetti in Italia nel biennio 2022-2023.

Anche in Italia, a seguito del recente protocollo delle relazioni industriali siglato con le Segreterie Nazionali, che si riporta in didascalia, Eni ha confermato investimenti per 6 miliardi di euro nel quadriennio 2020-2023, di cui 1,3 miliardi nel segmento Green ed un impegno complessivo di spesa di 21 miliardi di euro nel medesimo quadriennio.

Parrebbe quindi che, pandemia permettendo, si riprendano le attività.

Detto ciò, se ENI ha potuto mantenere la sua operatività ed ora può ripartire di slancio in condizioni di mercato più favorevoli, lo deve ai suoi lavoratori che hanno mantenuto attivi ed efficienti i processi aziendali pur lavorando da casa.

I lavoratori hanno operato sostenendo costi aggiuntivi, rinunciando ai servizi aziendali e prestando una disponibilità all'attività lavorativa oltre il dovuto, a discapito della propria sfera privata. I lavoratori dei siti italiani hanno sacrificato ferie e riposi accantonati per esigenze personali e gli espatriati hanno visto ridurre i loro stipendi a fronte di turnazioni aumentate.

Questo periodo di sacrifici e telelavoro a proprie spese (smettiamola di chiamarlo Smart Working, è fuorviante !!) **non è una gentile concessione di ENI ai lavoratori.**

E' stata una precisa scelta manageriale, da parte di un'azienda che vede nella forza lavoro meno del 5% dei suoi costi e che investe milioni di euro in ogni singolo progetto. In un business simile è meglio non smobilizzare l'operatività con casse integrazioni o ammortizzatori sociali perché il costo del personale è trascurabile rispetto all'investimento.

Ora il sacrificio è stato fatto e la situazione sta migliorando.

Eni pertanto deve premiare la forza lavoro che ha contribuito in maniera decisiva al superamento di questa fase critica, rispettando il contratto nazionale, ripristinando il sistema CREA sospeso da un decennio, distribuendo le schede personali a tutti e rimuovendo i blocchi ai passaggi di categoria che ha posto al riconoscimento dei giusti inquadramenti rispetto alle mansioni svolte.

Per questo la RSU sta organizzando una campagna di verifica collettiva di CREA ed inquadramento. Riteniamo che la mancata applicazione del sistema CREA rappresenti una violazione di contratto collettiva e individuale e si possa prefigurare per il lavoratore un danno da "perdita di chance", in quanto se non si viene valutati secondo contratto, non si potrà mai neppure migliorarsi e crescere professionalmente. Invitiamo quindi tutti i lavoratori interessati ad assegnare un mandato individuale esplicito per la valutazione del CREA e/o dell'inquadramento, inviando ad un qualsiasi delegato RSU la mail sottostante entro fine febbraio 2021, specificando categoria e mansione:

Gentile DELEGATO,

ti assegno mandato di chiedere a mio nome all'azienda la valutazione di CREA e poterne discutere ai sensi dell'articolo 11 del CCNL 19.9.2019.

Guida al sistema CREA – per capirne di più

Per permettere a tutti la comprensione del sistema classificatorio del contratto 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 descritte a pagg. 30 e 31 nell'accordo di rinnovo del CCNL del 19.9.2019 nonché dai profili campione che dipendono dal settore merceologico. Per l'area Upstream sono le seguenti tabelle (linea operativa e staff):

6. Linea operativa E&P idrocarburi

Livello	RUDU (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzi ecc.); Responsabile area pozzi; Professional di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzi, irig, ecc.); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione.
2	Capo centrale; Specialista di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzi, ingegneri ecc.); Supervisor perforazione e completamenti; Assistente controllo realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzi; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigliea; Assistente cantieri di area pozzi; Operatore polivalente; Capo squadra produzione.
4	Operatore di esercizio impianti; Operatore offshore; Addetto di magazzino; Assistente junior attività di Area Pozzi; Addetto elaborazione dati (geologia giacimenti, ecc.)
5	Operatore di centrale (esercizio); Addetto squadra manutenzione e montaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (geologia giacimenti, ecc.)
6	

Pag. 33 a 61

14. Staff di tutti i comparti

Livello	RUDU (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile unità/funzione ad elevata complessità gestionale; Responsabile unità/attività/servizio; Team leader attività/servizio; Project Manager; Professional attività/servizio
2	Coordinatione 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 come 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 come riportato nello schema seguente tratto dal testo contrattuale.

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 superiore 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. Il contratto prevede patti chiari e definiti ed è per questo che l'azienda ha smesso di applicarlo e ha tutte queste ritrosie nel re-introdurlo !!

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.

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	<ul style="list-style-type: none"> > saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati; > capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali; > capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati; > saper definire i propri obiettivi stabilendo in autonomia le priorità; > capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo. 	_____
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> > capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali; > capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili; > capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro; > capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento. 	_____
Proattività	<ul style="list-style-type: none"> > Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati; > Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche; > Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione; > Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati; > Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative. 	_____
Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate	<ul style="list-style-type: none"> > capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate; > capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzando la gestione con autonomia e decerniazione; > capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività; > capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinarne efficacemente le risorse; > capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse. 	_____
Valutazione complessiva		

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore