



Anno 20 - n° 351 - 24 Ottobre 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiati Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Smart Working - Eni deve rispettare la legge

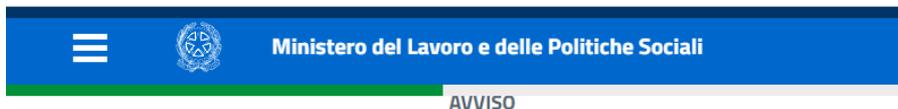
La Commissione Bilaterale sullo SW si è di recente riunita per esaminare l'applicazione del D.lgs. "Aiuti bis" che, come vedete dalla nota del Ministero che alleghiamo sotto, prevede per i lavoratori fragili e per i genitori di figli "under 14" l'estensione dello SW completo fino al 31 dicembre.

Come già accaduto a luglio e nonostante le insistenze sindacali, **l'azienda rifiuta di applicare la legge**, sostenendo che il decreto non prevede lo SW completo e che per Eni Spa vale l'accordo. Peraltro l'accordo contiene delle misure di SW più esteso (non completo) per i genitori, ma solo fino ai tre anni; quindi discriminiamo a seconda dell'età dei figli?

Noi riteniamo che una società ha la pretesa di dirsi etica, debba in prima misura applicare integralmente le leggi. Noi invece siamo pieni di normative, procedure, organismi di controllo, codici etici, ma pretendiamo di "interpretare" a modo nostro i testi di legge secondo i pareri dell'ufficio legale... **Una società etica cerca di cogliere lo spirito della legge ed applicarlo, non di ricercare tutti i possibili cavilli per non obbedire.**

Peraltro poi i risultati si vedono; solo negli ultimi tre anni la nostra società è stata condannata 4 volte per appalti non genuini con assunzione dei lavoratori in appalto, 9 volte in primo grado e 4 volte in appello per scorretta applicazione dell'indennità di uscita turno contrattuale, una volta per mancato riconoscimento di un inquadramento a quadro da parte del Tribunale di Milano e recentissimamente per "straining" (comportamenti "stressogeni", anticamera del "mobbing") dal Tribunale di Crotone...

La RSU non resterà inerte a guardare; se non ci sarà un cambio di rotta immediato proclameremo azioni di lotta. Quanto sta accadendo è inaccettabile.



In base alla [Legge 21 settembre 2022, n. 142](#) di conversione con modificazioni del [Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115](#) (Decreto Aiuti bis), **fino al 31 dicembre 2022:**

- i **lavoratori fragili** e i lavoratori in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità**, pubblici e privati, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (art. 23 bis, comma 1);
- i **genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali (art. 23 bis, comma 2);
- è **prorogato lo smart working semplificato per i lavoratori del settore privato, senza accordo individuale**, di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77 (art. 25 bis).

Perché se ne vanno?

Nell'ultimo periodo la nostra realtà ha registrato una cinquantina di dimissioni, quasi tutte in area tecnica (HSE, logistica, ingegneria, perforazione, produzione, esplorazione, giacimenti).

La domanda è la solita; **perché se ne vanno?**

La risposta ufficiale dell'azienda è semplicistica; le altre compagnie offrono di più e quindi i lavoratori, specie se già all'estero, vanno dove più conviene... troppo facile, non è solo questo.

Se così fosse, l'esodo riguarderebbe tutte le professionalità, sia manageriali che tecniche, che amministrative e di staff. Non solo, ma l'esodo non riguarda solo passaggi verso altre oil company ma anche assunzioni presso altre grandi e medie aziende italiane o Enti Pubblici.

L'esodo è concentrato solo su alcune figure, per la maggior parte tecnici con anzianità di azienda tra 5 e 15 anni. Trattasi ovvero di una fascia di lavoratori formata e produttiva che rappresentano l'ossatura futura dei reparti tecnici; hanno evidentemente mercato e quindi lasciano Eni Spa.

È necessario chiedersi perché proprio in questo momento? Stupisce che la nostra azienda, che per flusso di cassa è probabilmente la più ricca realtà italiana, non sia in grado di trattenere questi esodi. Non si riesce o non si vuole garantire quella progressione di carriera e di stipendio in linea con il mercato, che all'atto dell'assunzione in Eni Spa pareva a tutti scontata?

Secondo noi, mai come ora si ha l'impressione di trovarsi in un ambiente di lavoro a doppia velocità. Alcuni possono tutto, hanno sempre tutto e non devono nemmeno domandare.

Per altri invece, anche con il massimo dei giudizi positivi, il momento non arriva mai.

La politica di gestione del personale che Eni Roma impone a tutti ed Eni NR, GGP ed EGEM applica pedissequamente, non è adeguata. In particolare denunciemo:

1. **Gli stipendi dei neoassunti sono inadeguati rispetto alle necessità di un'area cara come Milano.** I dati del sondaggio RSU dello scorso anno lo certificano chiaramente; con gli stipendi di entrata di Eni è difficile programmare serenamente un futuro. La causa è da ricercarsi nel consolidamento di una serie di istituti contrattuali (premio in ECP, scatti anzianità, EAR) che ha ridotto drasticamente il salario contrattuale. A parità di categoria, un collega giovane guadagna un terzo in meno rispetto a chi ha anzianità superiori ai 20 anni e la progressione verso l'alto è molto lenta e farraginoso. Entrare con un "gap" salariale di questo tipo condiziona poi l'intera progressione salariale;
2. **La politica di valutazione non è trasparente.** Il sistema unilaterale aziendale degli MBO non prevede un risultato certo in termini di remunerazione a performance positive. Eni sta pagando la decisione di abbandonare il sistema CREA contrattuale, che ha regole precise, a favore di una modalità di valutazione opinabile e i cui criteri paiono essere definiti per raggiungere solo gli obiettivi di chi comanda. Riteniamo inoltre che la seconda parte della scheda, in cui si emettono giudizi sulla persona spesso generici e fuori luogo, sia poco attinente ad una valutazione di performance lavorativa e si presti a personalizzazioni e abusi;
3. **I blocchi al passaggio all'area quadro sono incomprensibili.** È evidente che chi assume responsabilità di team leader, project manager o addirittura capo servizio ma non vede una promozione a quadro, si sente defraudato. Il rapporto tra remunerazione e responsabilità/impegno non è equilibrato, anche perché le responsabilità, civili e anche penali, sono assegnate a livelli di inquadramento sempre più bassi. Inoltre i blocchi di accesso al piano Quadri rallentano anche i passaggi tra le categorie sottostanti. Negli anni novanta/duemila quasi tutti i laureati diventavano quadri entro 5/6 anni. Eravamo forse più intelligenti o preparati? O è il sistema che è cambiato? Si è ceduto alla tentazione di effettuare facili risparmi sul costo lavoro sulla pelle dei nuovi entrati e questo si paga...
4. **L'estero è sempre meno attraente.** L'incarico internazionale ha rappresentato per decenni una valvola di sfogo per i tecnici, specie nella fascia di età in cui si decide di farsi una famiglia e servono più soldi. Tuttavia le assurde riduzioni degli stipendi legate al COVID, associate a turnazioni sempre più pesanti, spesso senza back to back e quindi con una reperibilità anche durante i riposi, hanno sicuramente inciso sulla attrattiva della carriera internazionale. In alcuni paesi Eni NR fatica a coprire le posizioni. Inoltre le regole non sono chiare; si pensi alla maniera incomprensibile in cui sono calcolati i salari o all'International Mobility Policy, applicata ma mai pubblicata. In questo settore l'arbitrarietà e l'impressione di una carriera a doppia velocità è più forte che mai....

Serve un evidente cambio di passo e un rafforzamento dei salari, specie dei più giovani, con interventi collettivi "erga omnes" di aumento del potere d'acquisto dei salari, specie in periodi di inflazione elevata, riportando le remunerazioni a livello di Oil Company.