



Ciao Marco

Anno 25 - n° 415 - 27 luglio 2026 - a cura dei delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese: Armillei Fabio; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Porta Nicola; Tavernar Davide; Zernone Leonardo.

Trasparenza salariale – recepitata la Direttiva Europea Cosa serve e come procedere

Facendo capo da luglio 2026 anche l'Italia si è adeguata alla Direttiva Europea contro la discriminazione salariale, attraverso il Dlgs 96/2006. Questa importante direttiva sancisce una serie di principi che, anche se paiono ovvietà, rappresentano delle fondamentali novità nel panorama del diritto italiano ed ovvero:

- a parità di mansione deve corrispondere parità di trattamento economico;
- all'atto dell'assunzione e nella ricerca del personale dovrà essere espresso in maniera chiara l'indicazione dell'importo iniziale della retribuzione, dei suoi elementi costitutivi, del periodo di riferimento e delle modalità di pagamento;
- ogni singolo lavoratore ha il diritto di richiedere in qualsiasi momento, mediante istanza scritta, i dati relativi ai livelli retributivi medi, distinti per genere, dei dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore ed il datore di lavoro dovrà rispondere per iscritto entro 60 giorni. Questa richiesta potrà essere presentata direttamente dal lavoratore oppure tramite un rappresentante sindacale o gli organismi di parità. Il datore di lavoro sarà tenuto a fornire una risposta scritta entro due mesi.
- Inoltre, purtroppo solo a partire dal 7 giugno 2027, i datori di lavoro che occupano almeno 150 dipendenti saranno tenuti a predisporre un'apposita informativa sul gender pay gap, secondo modalità che saranno successivamente definite con decreto ministeriale.

Tale procedura non ha una funzione meramente conoscitiva, ma è finalizzata all'accertamento dell'eventuale esistenza di discriminazioni dirette o indirette, all'individuazione delle cause del divario retributivo e alla definizione di un piano di interventi correttivi idonei a garantire l'effettiva attuazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini.

In Eni, chi vuole ottenere tale informazione, deve scrivere alla Mbx MbxPayTransparency@eni.com che rappresenta il canale unico per l'invio delle richieste.

I delegati sono a disposizione per aiutare i lavoratori ad inoltrare le segnalazioni, nonché ad analizzare i dati e promuovere i necessari interventi correttivi.

Joint venture Eni/Mercuria

La RSU NR, GGP & EGEM ha chiesto all'azienda dei chiarimenti rispetto ai risvolti occupazionali della annunciata joint-venture tra Eni e Mercuria, colosso nel trading di oil, gas, biometano e commodities. L'azienda ha risposto a stretto giro confermando che questa riorganizzazione è imminente ed avrà degli impatti, annunciando inoltre che i sindacati saranno coinvolti non appena sarà definito nel dettaglio un piano operativo. I delegati sindacali sono a disposizione per contatti. La RSU è interessata a comprendere se chi svolge attualmente le attività di trading, sarà assorbito da questa nuova realtà o se invece sarà destinato ad altre mansioni, cedendo a Mercuria l'intera gestione del comparto. Finora su questo l'azienda ha mantenuto il massimo riserbo, situazione che riteniamo preoccupante.

Premio di Risultato 2026/2027: firmato l'accordo sugli obiettivi La RSU sollecita l'erogazione di un INTEGRATIVO SALARIALE

A fine maggio la RSU NR, GGP & EGEM ha siglato con NR e GGP/EGEM l'intesa per definire i parametri e gli obiettivi per l'erogazione del Premio di Risultato 2026, che sarà saldato a maggio 2027.

Per Natural Resources gli indici saranno il numero di chiusure minerarie e le segnalazioni di Unsafe Act/Condition. Invitiamo pertanto tutti ad inserire eventuali rilievi e segnalazioni sull'APP HSE, che oltre ad essere ovviamente doveroso, aiuta anche il raggiungimento del premio.

Per GGP/EGEM ed LNG si valuteranno invece il volume di gas stoccato, il numero di navi metaniere seguite dalla sede rispetto al personale impiegato e le quantità di LNG importato in Italia.

Le parti si incontreranno dopo l'estate per monitorare l'andamento degli indici ed inserire eventuali correttivi in caso di eventi non riferibili all'attività dei lavoratori (forza maggiore e fattori esogeni).

A margine di questa intesa, la RSU ha nuovamente sollecitato un intervento correttivo sul Premio di Risultato erogato quest'anno, che non è stato in grado di cogliere le performance del Gruppo Eni, con il paradosso di pagare di meno proprio nell'anno degli extra-profitti e dei dividendi straordinari agli azionisti e al management.

Eni Spa sta guadagnando miliardi dalla chiusura dello Stretto di Hormuz in un periodo in cui invece i cittadini registrano forti criticità per i rincari di carburanti e bollette. Questi soldi Eni Spa li vuole suddividere tra manager apicali ed azionisti, figure che peraltro spesso coincidono. In tal senso dalla relazione annua sulla retribuzione si verifica nel 2025 decine di manager considerati strategici hanno visto assegnate dalle 2.000 alle 5.000 azioni. Questo spiega perché tutta questa attenzione ai dividendi, di cui è prevista nel 2026 una quota fissa di 1,1€ ad azione, oltre ad un dividendo straordinario se il petrolio resterà sopra i 90€, nonché una politica di "pay back" per 2,8 miliardi di euro per mantenere artificialmente alto il valore del titolo.

Si consideri che l'utile netto adjusted nel 2025 ammonta a 4,99 miliardi di euro; questo significa che più della metà degli utili è speso per riacquistare azioni proprie a vantaggio di azionisti e top management.

E' giusto tutto ciò? Noi crediamo che questi proventi inaspettati debbano essere utilizzati anche per sanare i problemi salariali specie dei lavoratori più giovani e delle categorie più basse, oltre che finanziare le attività industriali del gruppo, non certamente la borsa...

La RSU NR, GGP & EGEM chiede quindi ad Eni Spa di ridistribuire parte di quanto guadagnato attraverso un integrativo salariale di 5.000€ per lavoratore, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, che permetta anche a chi lavora di contenere i danni di questa brutta congiuntura internazionale.

Smart -working e ticket pranzo da adeguare Interviene la Commissione Nazionale

La RSU NR, GGP & EGEM ha chiesto all'azienda di adeguare il ticket pranzo alla nuova somma deducibile di 10€, aumentando l'attuale contributo di 8€ giornaliero. La nostra controparte diretta ha risposto di non poterne discutere perché l'accordo è nazionale (per quali materia abbia delega di discutere questa controparte è un mistero...)

Detto questo, non ci siamo scoraggiati ed abbiamo scritto ad Eni Spa, al Datore di Lavoro, alle Segreterie Nazionali ed anche alla Commissione Nazionale per lo Smart -Working.

Nel recente verbale di incontro anche la Commissione Nazionale ha chiesto con forza l'adeguamento del ticket ai massimali deducibili intervento di sostegno al reddito che costerebbe poco all'azienda, proprio grazie a questa aumentata deduzione

Questo è un anno di super guadagni per il Gruppo e la deducibilità fiscale comunque riduce i costi aziendali: **se non ora quando? E soprattutto, possibile che il welfare si applichi solo quando conviene ad Eni Spa?**