

Parità di genere in ENI – un problema aperto

Come previsto dalla leggi vigenti in materia di promozione delle pari opportunità di genere, l'azienda è obbligata biennialmente a trasmettere alle rappresentanze sindacali i dati medi degli stipendi aggregati e divisi tra uomini e donne. I dati evidenziati in giallo sono riferiti alla situazione 2015 ed abbiamo anche aggiunto per confronto le situazioni evidenziate negli anni precedenti.

		2009			2011		
Piano	Categoria	Salario medio		Δ	Salario medio		Δ
		uomini	donne		uomini	donne	
quadri	1	€ 59.927	€ 52.391	€ 7.536	€ 70.048	€ 59.346	€ 10.702
impiegati	2	€ 36.903	€ 35.528	€ 1.376	€ 45.128	€ 41.672	€ 3.456
	3	€ 30.912	€ 30.546	€ 366	€ 41.219	€ 36.995	€ 4.224
	4	€ 27.921	€ 27.906	€ 15	€ 29.956	€ 30.471	-€ 515
	5	€ 22.364	€ 24.917	-€ 2.553	€ 18.336	€ 27.211	-€ 8.875
		2013			2015		
Piano	Categoria	Salario medio		Δ	Salario medio		Δ
		uomini	donne		uomini	donne	
quadri	1	€ 73.379	€ 63.509	€ 9.870	€ 73.605	€ 64.114	€ 9.491
impiegati	2	€ 48.105	€ 41.797	€ 6.308	€ 50.896	€ 43.876	€ 7.019
	3	€ 45.204	€ 39.388	€ 5.816	€ 46.326	€ 40.472	€ 5.854
	4	€ 30.820	€ 32.014	-€ 1.194	€ 34.020	€ 32.994	€ 1.026
	5	€ 24.126	€ 27.362	-€ 3.237	€ 31.900	€ 29.323	€ 2.577

A fronte dei dati in tabella ci preme fare le seguenti considerazioni:

- la differenza salariale tra uomini e donne è notevole né pare che il sistema sia in grado di riequilibrarsi da solo. Le donne in ENI guadagnano circa il 15% meno degli uomini in tutte le categorie considerate questo è un dato costante ed incontrovertibile. Si noti quale esempio eclatante che le impiegate in categoria 2 guadagnano meno degli colleghi uomini in categoria 3. Ne deduciamo quindi che, nonostante i proclami, ENI in questi anni non ha effettuato alcun intervento positivo volto al superamento del problema di genere nelle retribuzioni.
- Si consideri che i salari annui previsti dal contratto nazionale sono in media i seguenti:
quadri: retribuzione contrattuale media con 6 scatti - 48000€
impiegati: cat. 2 - 40000€/ cat. 3 - 36500€/ cat. 4 - 32000€/cat.5 - 28000€
Quindi le retribuzioni reali sono incrementate da una notevole mole di assegni ad personam e una tantum specie in area quadri e in categorie 2 e 3 che viene elargita soprattutto agli uomini. Una politica voluta ed i cui effetti si vedono.

Peraltro, l'azienda ha da poco imposto on-line un corso sui diritti umani (costo 64euro a testa) in cui spiega che anche la parità uomo/donna va rispettata con addirittura una simulazione tesa ad eliminare eventuali disparità. Al solito si predica bene ma...

Problemi part-time

RSU ENI Upstream ha tenuto in data 27.9.2016 l'assemblea dei lavoratori in part-time per analizzare come affrontare le novità introdotte dall'ultimo accordo sulle chiusure collettive ed anche per fare una valutazione sull'accordo in materia applicato in azienda. Ha quindi presentato all'azienda le seguenti richieste:

1. adeguamento delle fasce orarie di entrata al nuovo orario di lavoro (da 8.10/9 attuali a 8.00/9.30).
2. Accredito delle 3 gg di Riposo Compensativo ai part-time verticali ridotte della corretta percentuale, in quanto la durata della giornata è identica ai normali giornalieri.
3. Ripristino delle 3 gg di Riposo Compensativo per i part-time orizzontali, tarando la percentuale del part-time su 38 ore e 20' orario medio attualmente applicato invece che sull'orario contrattuale di 37 ore e 40 minuti. Le differenze sarebbe le seguenti permetterebbero con una minima riduzione di stipendio di recuperare tre giornate di riposo. (Orizzontale 6 ore da 79,68% a 78,26%, 5 ore da 66,40% a 65,22%, 4 ore da 53,12% a 52,17%).
4. Utilizzo delle ore in fondo compensazione part-time per coprire tutte le giornate di chiusura collettiva.
5. Equiparazione dei termini di azzeramento del fondo compensazione part-time alla scadenza del Riposo Compensativo (fine giugno anno successivo).
6. Azzeramento del vincolo nell'utilizzo dello zainetto nel venerdì pomeriggio, non presente nell'accordo quadro del 2.8.2007.
7. Annullamento del quarto d'ora di pausa mensa standard.
8. Modifica dell'ECP indicandolo per intero in busta ed applicando la percentuale di riduzione solo per il periodo di effettivo part-time.

Attendiamo risposte in merito. Registriamo infatti una netta diminuzione degli utilizzatori perché, senza adeguamenti dell'accordo, il part-time è divenuto estremamente penalizzante.

Una azienda che si definisce attenta al benessere dei propri lavoratori, dovrebbe incoraggiare il part-time perché permette di conciliare la vita lavorativa e familiare.

Ferie da fare: il solito tormentone ...

Come ogni fine anno ricompare il diktat dei responsabili sulle ferie; smaltire, smaltire, smaltire ...

La RSU rammenta che le ferie non possono essere annullate, congelate, azzerate e sono un diritto individuale.

Il contratto dice le ferie dell'anno incorso vanno preferibilmente fruito entro marzo dell'anno successivo (2017 in questo caso) mentre la legge lascia 18 mesi di tempo oltre il termine di maturazione.

Le pressioni che vi vengono fatte dai responsabili dipendono semplicemente dal fatto che, sullo smaltimento ferie, l'azienda ha fissato per alcuni un obiettivo per il pagamento di assegni ed una tantum... poi però nessuno controlla quante ferie abbiano da smaltire i responsabili ... come Giovenale, "quis custodiet ipsos custodes"?

ARIANNA SIM in liquidazione

La società di intermediazione ARIANNA SIM, ex SOFID SIM, con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze è stata posta in liquidazione coatta amministrativa in data 15 luglio 2016.

La Banca d'Italia, in data 18 luglio 2016, ha nominato il commissario liquidatore nella persona del dott. Francesco Andreozzi.

Siamo a conoscenza che molti lavoratori, nel corso degli anni, hanno acquistato azioni Eni tramite SOFID SIM, ed ora hanno la necessità di stabilire un contatto con l'organismo preposto alla Liquidazione per definire la propria posizione globale nei confronti della Società.

A tal fine si informa che l'indirizzo di posta elettronica certificata della Procedura alla quale rivolgersi è il seguente: ariannasim@legalmail.it