

Anomalie Trasferte Estere – incontro e sviluppi

In data 3 settembre 2018 la RSU aveva incontrato il Datore di Lavoro Eni Upstream a seguito della denuncia di gravi anomalie registrate nella gestione trasferte estere.

In particolare la RSU aveva denunciato di lavoratori giornalieri inviati in trasferta in siti operativi esteri operando per 30/40 gg consecutivi senza riposi settimanali (La legge prescrive che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica).

Inoltre avevamo segnalato l'invio in siti operativi di lavoratori singoli, senza cambio e quindi di fatto disponibili nell'arco delle 24 ore (La legge prescrive che il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo).

Infine avevamo evidenziato che lavoratori giornalieri erano stati adibiti a lavoro notturno senza che sia stato chiesto alla RSU o alla RLSA di definire questa tipologia di lavoro. (La legge prescrive che l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa...La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.)

Nell'incontro del 3 settembre l'azienda non ha negato che ciò sia accaduto ma ha minimizzato il fenomeno.

Il Datore di Lavoro ha informato di aver avviato una campagna di sensibilizzazione rivolta ai Responsabili che avrebbe a suo dire normalizzato la situazione. Ha quindi proposto alla RSU di effettuare un monitoraggio congiunto e trasparente delle situazioni.

Su richiesta RSU ed in un'ottica di collaborazione e trasparenza, si è impegnato a fornire la tabella delle indennità estero applicate sito per sito ed anche le ultime policy estero vigenti. Non è però disponibile né a firmare accordi sindacali con la RSU sulla materia né a effettuare informative congiunte a tutti i lavoratori.

Trascorso un mese dall'incontro l'azienda, si è resa disponibile a fornire informazioni riguardanti le trasferte estere nel prossimo incontro ancora da calendarizzare. La RSU ha inoltre sollecitato il Datore di Lavoro affinché invii le tabelle/policy promesse che ad oggi risultano non pervenute.

Al di là delle parole, chiediamo quindi **che l'azienda discuta seriamente dell'argomento con la rappresentanza dei lavoratori** perché previsto dalla legge, dal contratto e anche dal buon senso, se veramente è interesse avere delle relazioni sindacali non di facciata.

Stante la situazione invitiamo i lavoratori a cui siano proposte trasferte operative a contattare i delegati per verificare che siano rispettose delle leggi e, se necessario, definire condizioni di invio idonee.

La RSU ha chiesto l'intervento delle Segreterie Nazionali utilizzando il tavolo del rinnovo delle Indennità Speciali Italia e chiedendo di estendere all'estero tali istituti.

Ovviamente la RSU si riserva di rivolgersi agli Enti Competenti nel caso riscontri ulteriori violazioni di legge.

Corsi Lingue per assunti 2014/2016

La RSU segnala che, finalmente, Eni Upstream ha provveduto ad applicare l'accordo locale del 31 maggio 2018 relativo all'erogazione dei corsi di lingue per i neo assunti 2014/2016, già previsti negli accordi nazionali di definizione ECP del 2016, ma finora mai messi in pratica. Tutti gli aventi diritto verranno contattati da ECU per effettuare un corso collettivo di 20 ore preceduto da un test. Il primo corso attivato riguarda la lingua inglese e seguiranno altre lingue. Nel merito segnaliamo che:

- se la conoscenza della lingua inglese è dimostrata da certificazioni (IELTs, TOEFL) o dalla realtà lavorativa di tutti i giorni, sarà possibile richiedere il cambio di lingua. Si consideri infatti che il diritto riguarda un solo corso.
- Il lavoratore potrà definire la lingua di interesse in concerto con il responsabile di unità o con la funzione HR nella persona di Emanuele Migliore.
- Eventuali lavoratori in maternità o all'estero potranno recuperare quanto spettante al loro rientro.

Trofeo Sicurezza Bolgiano – l'azienda chiude le porte

La RSU, il 22 febbraio aveva chiesto all'azienda di ampliare la platea dei lavoratori cui era stato attribuito il Trofeo Sicurezza 2016 e 2017 in Bolgiano.

Rammentiamo che il Trofeo Sicurezza è un premio in buoni carburante di circa 250€ che viene erogato ai lavoratori dei siti a rischio (come i laboratori di Bolgiano) solo in caso di infortuni zero per un periodo di un annualità.

Era previsto per i laboratori ex R&M e, nel 2016, è stato esteso su richiesta della RSU ai laboratori Upstream e all'intera direzione Ricerca DR&D, dal momento che le diverse realtà sono state unite.

Il Trofeo ed il suo regolamento sono gestiti dall'azienda unilateralmente.

La RSU ha segnalato in più riprese che una serie di lavoratori, facenti parte della direzione ed inseriti nelle esercitazioni di sicurezza e nei gruppi di primo intervento, non gli è stato riconosciuto il premio perché ritenuti non operativi ma di staff.

Ciò è avvenuto benché i regolamenti 2016 e 2017 affermassero che "tutto il personale DR&D partecipa al conseguimento degli obiettivi".

Dopo mesi di discussioni, l'azienda con mail alla RSU del 27.9 ha chiuso qualsiasi trattativa, precisando che *"come previsto dal regolamento, per gli anni 2016 e 2017, hanno partecipato le risorse che ne avevano diritto ed il premio è stato riconosciuto per i risultati raggiunti e che non sono possibili ulteriori riconoscimenti."*

La RSU ritiene che tale conclusione non possa essere accettabile ed invita Eni Upstream a ripensarci, includendo nel perimetro del trofeo tutti i lavoratori della Direzione.