



Anno 19 - n° 310 - 9 settembre 2020 - A cura delegati RSU Eni UpStream di San Donato Milanese: Angolani, Bersano, Calemma, Folcini, Fossati, Impalà, Lanza, Loriga, Maragliulo, Mazzoni, Moscatelli, Omini, Orrù, Picciotto, Prenna, Salvadeo, Scazzariello, Tavernar.

Esodi incentivati sessantenni

La RSU ENI Upstream ha chiesto ed ottenuto un incontro con l'azienda relativamente al programma di uscite volontarie che riguardano la popolazione lavorativa con età superiore ai sessant'anni. In particolare volevamo conoscere i dati relativi al numero di lavoratori impattati da questa iniziativa, il numero di persone che hanno aderito nella sede ENI Upstream di San Donato e tra i lavoratori attualmente in espatrio, nonché chiarimenti su criteri di scelta, piano di incentivazioni e costi sul bilancio della nostra unità produttiva.

Nell'incontro, tenutosi il 10 luglio, l'azienda ha specificato che non è in atto né è in programma per quest'anno alcuna richiesta di ammortizzatori sociali quali isopensione. L'iniziativa di contattare tutta la fascia di lavoratori oltre i sessant'anni è solo una informativa preliminare. L'azienda intende presentare le ipotesi di incentivo e verificare l'interessamento da parte dei lavoratori che potrebbero aver maturato quota 100 o altre tipologie di uscita. Eni Upstream ha specificato che intende effettuare pagamenti di contribuzione volontaria, ma solo una uscita diretta a fronte di incentivo. La cifra è quella prevista dalle tabelle fissate dall'azienda nel 2010 e l'accettazione è volontaria, senza obblighi o coercizioni, con la sola eccezione di chi ha già raggiunto l'età di vecchiaia (67 anni). Ai primi di luglio i lavoratori che hanno firmato un esodo incentivato entro fine 2020 erano 140, un dato che è di poco superiore a quanto registrato nello scorso anno.

La RSU ha invitato l'azienda a condividere le tabelle degli incentivi all'esodo in un verbale o attraverso una comunicazione formale. L'azienda si è rifiutata, pur confermando verbalmente la tabella presentata dalla RSU, in quanto non intende definire alcun impegno rispetto a queste condizioni e alla loro durata.

La RSU ha quindi chiesto garanzie rispetto al consolidamento dei colleghi inseriti in processi di apprendistato che li porteranno alla conferma tra dicembre 2020 e fine 2023, nonché dei lavoratori in contratto a termine e somministrazione.

Nel merito l'azienda ha affermato che ad oggi sono confermati tutti gli impegni di consolidamento degli apprendisti, anche per coloro che stanno effettuando il primo anno di master presso strutture universitarie. Non vi sono invece notizie precise in merito ad eventuali nuovi bandi di ingresso, per ora sospesi.

Quanto a contratti a termine o di somministrazione, l'azienda conferma i numeri comunicati come da legge alla RSU nel corso dell'anno, ovvero 3 unità. Ritiene che non vi siano criticità connesse alla situazione COVID19 che possano interferire con un loro consolidamento, ma non intende prevedere automatismi.

Le parti si rivedranno a settembre 2020 per aggiornamenti.

Situazione estera

In data 10 luglio 2020 si sono incontrati RSU ed Azienda per avere chiarimenti in merito alla situazione estera. La RSU è preoccupata dai dati presenti nei verbali nazionali (riduzione degli espatriati da 4000 a 1800) e dalle chiusure di numerosi contratti (oltre il 50% per alcune sedi). RSU ritiene che le consociate estere stiano impostando una politica miope di riduzione costi basata sul mero taglio di stipendi e posizioni del personale espatriato e peggioramento delle condizioni, che provocherà una serie di rientri. Questo comportamento non pare molto lungimirante e sicuramente non è in linea con i principali "competitors", che invece premiano con bonus aggiuntivi coloro che garantiscono il mantenimento dell'operatività in periodi così complessi. La RSU ha quindi richiesto di capire quali possano essere gli impatti sulla sede di San Donato e sugli interessati.

Eni Upstream ha risposto che le decisioni relative ai rientri non sono autonome iniziative delle consociate, ma sono state pianificate a livello centrale. Ha quantificato in circa 500 i rientri già avvenuti o definiti riguardanti la sede sandonatese. Di questi 400 saranno assorbiti dalle famiglie professionali di partenza, 300 circa in sostituzione di esodi o in posizioni scoperte e un centinaio circa in attesa di una ripartenza già definita e a breve termine. Il rimanente centinaio di espatriati in rientro sarà smistato su tre aree deficitarie per risorse ed ovvero HSE, Approvvigionamenti e Ricerca, specificando che le risorse destinate all'area HSE saranno per la maggior parte formate in un'ottica di ripartenza verso siti esteri non appena sarà possibile, mentre sulle altre due direzioni i nuovi inserimenti andranno a completare l'organico. Non vi sono criticità particolari o esuberanti rispetto a questi numeri già definiti.

La RSU ha quindi richiesto chiarimenti rispetto a:

1. sospensione contratti famiglia e politiche di assistenza ai figli;
2. riduzione numero turnisti sugli impianti;
3. prolungamento della durata delle turnazioni, da 28/28 già contrario alle leggi italiane ed europee, a nuove alternanze di 8 settimane di lavoro (6 di lavoro e 2 di quarantena) e 4 di riposo o 6 di lavoro (4 + 2 di quarantena) e 2 di riposo;
4. riduzione stipendi nei rinnovi del 10-20% a seconda delle sedi;
5. mancato riconoscimento delle prestazioni fornite in SW durante i blocchi connessi a Covid19;
6. scarsa chiarezza rispetto alle modalità di conteggio nel balance delle quarantene propedeutiche alle partenze e delle giornate spese durante i riposi per tamponi, accertamenti sanitari e quarantene imposte al rientro.

Su questi argomenti Eni Upstream si è impegnata ad organizzare una riunione con i responsabili del personale estero da svolgersi in settembre.

Premio di Partecipazione 2020 e 2021

Le RSU ENI Upstream di San Donato M.se e dei distretti operativi Italia e la RSU dell'Istituto Donegani di Novara sono state convocate in data 31.5.2020 da ENI Upstream per definire i parametri di produttività del premio 2020, da erogarsi nel 2021.

L'azienda ha proposto di utilizzare due indici, acqua re-iniettata in pozzo e contenimento costi OPEX, confrontando i risultati del primo semestre 2020 con quanto verrà consuntivato nella seconda parte dell'anno. Dopo discussione sono stati definiti i valori da raggiungere (acqua re-iniettata – minimo 506 Ton – massimo 536 Ton; Contenimento OPEX – minimo 200MI€ - massimo 180MI€) che sono stati approvati dalle RSU presenti, compresa la nostra.

A margine della discussione, la RSU di San Donato ha rilasciato le seguenti note a verbale che dovranno essere oggetto delle future discussioni in materia di premio sia sul tavolo locale che su quello nazionali di revisione dell'istituto. Riteniamo opportuno renderle pubbliche perché saranno i punti di riferimento del nostro procedere in materia nei prossimi anni (evidenziate in verde).

1. *La defiscalizzazione 2020 deve essere assicurata indipendentemente dall'esito dell'interpello all'Agenzia delle Entrate. Eni deve pertanto garantire una cifra equivalente alla defiscalizzazione in caso di pronunciamento sfavorevole dell'Agenzia delle Entrate.* Quando infatti si decise di siglare l'attuale accordo quadriennale nazionale, le richieste di aumento delle cifre erano decisamente superiori. In quella sede, però si definirono incrementi minimi basandosi proprio sulla ipotesi di defiscalizzazione della cifra, che avrebbe garantito un rapporto tra lordo e netto assai favorevole. Fu una scelta contrastata, che alla luce dell'esperienza di questa vigenza dovrà essere abbandonata. Dal 2017 ad oggi si sono susseguite circolari dell'agenzia delle entrate e decreti governativi che hanno complicato in maniera crescente le condizioni necessarie per ottenere questo beneficio. L'ultimo pronunciamento in ordine di tempo ha causato il pasticcio dell'erogazione di maggio, quando ENI ha promesso al tavolo l'applicazione dell'aliquota agevolata ma poi ha applicato la circolare tassando ad aliquota piena 5/12 della somma, in parte recuperati a giugno. Noi riteniamo che in ogni caso ENI debba garantire le condizioni di migliore favore, accollandosene l'onere eventuale. Eni invece non intende garantire nulla e questo dovrà essere oggetto di confronto. Pensiamo che il prossimo istituto debba prevedere un incremento delle cifre che riporti il nostro premio di risultato a livello degli altri soggetti del settore Energia e Petrolio, indipendentemente da eventuali benefici fiscali che diventa sempre più complesso ottenere.
2. *Riteniamo opportuno prevedere l'inserimento della pandemia COVID19 quale fattore esogeno sulla redditività 2020.* Anche per questo sarà necessario confrontarsi con ENI che invece intende accollare ai lavoratori i costi della pandemia, riducendo pesantemente il prossimo erogato. Siamo disponibili ad un confronto franco sulla redditività, che non può limitarsi ad una semplice applicazioni di un automatismo ma deve verificare le reali prospettive di ripresa ed anche l'effettivo effetto a lungo termine del COVID sul bilancio del gruppo.
3. *Servono chiarimenti in merito alla validità dell'attuale impianto sull'erogazione 2021.* Eni ritiene che l'impianto possa valere ancora per quest'anno ma attendiamo conferma anche dalle Segreterie Nazionali.
4. *Deve essere avviata una seria discussione per introdurre in futuro dei parametri di riferimento che considerino l'effettivo contributo dei lavoratori della sede di San Donato Milanese.* Negli anni addietro infatti avevamo utilizzato parametri quali la produzione mondiale che tenevano in maggior conto anche l'attività di supervisione e coordinamento globale della nostra sede. Questi parametri, più stabili e più attinenti al nostro vissuto, hanno dovuto essere abbandonati perché la defiscalizzazione prevede l'utilizzo di indici relativi alla sola Italia.

Vi terremo informati sugli sviluppi delle discussioni per il rinnovo dell'istituto che secondo gli accordi dovrebbero svolgersi da settembre 2020.

Smart Working straordinario

La RSU ENI Upstream ha inviato alle Segreterie Territoriali e Nazionali una lettera di richieste e considerazioni alla luce dei tavoli nazionali e territoriali che si apriranno per valutare l'esperienza dello "SW straordinario". E' infatti indubbio che le aziende saranno interessate a sfruttare questa esperienza per cercare di ridurre costi strutturali e risparmiare, risanando i bilanci dopo l'emergenza COVID ed utilizzando le prospettive di guadagno che l'attività da remoto lascia intravedere.

Rispetto alla situazione vissuta in questi mesi, la RSU ha rilevato una serie di benefici: è palese infatti che lavorare in remoto aiuta a conciliare la vita lavorativa e quella familiare, specie nelle situazioni di maggiore debolezza, quali cura di minori e anziani o particolari difficoltà logistiche e di trasporti. I lavoratori lo sanno e molti di loro sono estremamente favorevoli a questa trasformazione. Il sindacato però deve anche valutare innegabili problemi da affrontare per trasformare quanto accaduto in una opportunità, senza rischiare una perdita di diritti. In particolare rileviamo che:

1. il trasferimento in blocco del sistema di diritti che regola il lavoro in ufficio è difficilmente ottenibile senza modifiche al lavoro da casa. Sarà complesso gestire eventuali infortuni che avvengono nell'ambiente domestico, ragionare su malattie e convalescenza da casa ed anche definire i periodi di disconnessione. Abbiamo verificato come i responsabili tendano ad approfittare della disponibilità, chiamando e richiedendo prestazioni fuori orario ed anche in ferie. Il rischio è azzerare completamente il limite ad oggi ben chiaro tra ufficio e casa, lavoro e vita privata.
2. Il lavoro da remoto accelererà il passaggio epocale dal concetto di ruolo, mansione e disponibilità su cui si basa l'attuale lavoro in ufficio all'estensione a tutti di prestazioni ad obiettivo e a progetto. Questo comporta per il lavoratore una necessaria crescita professionale, di autonomia ed organizzativa. Come riconoscere questi incrementi di professionalità?
3. Il lavoro a distanza comporterà nel medio e lungo periodo a rivedere gli organigrammi ed accelerare la semplificazione delle gerarchie, portando all'estensione naturale fenomeni anglosassoni quali il lavoro in "free lance". Economie in cui ognuno potrebbe diventare imprenditore di sé stesso, operando magari per soggetti diversi in contemporanea ed avvicinando il ruolo di lavoratore dipendente a quello di autonomo. Sarebbero tutti da immaginare gli impatti su un'economia, come quella italiana, fondata culturalmente ed economicamente sul lavoro dipendente.
4. Il lavoro a distanza se non regolamentato e articolato bene potrebbe creare un negativo impatto psicologico e fenomeni di isolamento e overworking con conseguente aumento dello stress.
5. Durante il lockdown la maggior parte di noi ha potuto operare senza difficoltà perché proveniva da un sistema di regole e competenze già ben consolidato, con colleghi e interfacce conosciute. Tutto questo è destinato nel medio e lungo periodo a scomparire, creando difficoltà aggiuntive. Senza considerare poi che le modalità di introduzione in azienda delle nuove leve sono basate fino ad oggi su tutoraggio diretto e contatto interpersonale. Quali saranno i percorsi formativi e di inserimento previsti? Come garantire quell'interscambio di idee ed esperienze tra colleghi che aiuta la crescita di una professionalità completa.
6. Serve in generale un serio ripensamento sull'impatto che l'estensione indiscriminata del lavoro da remoto può avere su tutti i lavoratori dell'indotto, sia diretti (mense, facchinaggi, pulizie, guardiania e reception) che indiretti (trasporti, ristorazione in generale...). Un sindacato che voglia dirsi solidale deve pensare ad accordi allargati sul territorio per evitare la perdita di centinaia di posti di lavoro, spesso aventi meno tutela dei nostri.

Per quanto riguarda ENI, è evidente che il lockdown ha obbligato i lavoratori ad operare da remoto, superando nei fatti tutte le esperienze testate finora in materia di lavoro a distanza nella nostra azienda.

In primis è evidente che il termine Smart Working previsto da legge è stato utilizzato in maniera impropria. Nella concretezza dei fatti, l'attività che abbiamo svolto è un vero e proprio telelavoro e andrebbero quindi applicate le intese previste per questa forma di lavoro.

E' inoltre ovvio che, in presenza di un obbligo di lavoro a distanza o non di una scelta volontaria come finora accaduto, gli accordi devono cambiare ed una eventuale trattativa dovrà considerare i seguenti temi:

1. onere aziendale di fornire ai lavoratori una idonea strumentazione informatica comprendente anche sedie ergonomiche e schermi di grandi dimensioni, nonché periodiche sostituzioni dell'attrezzatura;
2. previsione di rimborsi per energia elettrica, connessione internet e contributi per il riscaldamento nel periodo invernale;
3. definizione di un orario di lavoro di riferimento, garantendo esplicitamente e con termini chiari il diritto alla disconnessione, evitando attività fuori orario e nei venerdì estivi nonché discutendo di permessi alternativi allo zainetto non più caricabile;

4. discussione delle modalità di registrazione e pagamento di eventuali prestazioni straordinarie da remoto;
5. problema del diritto al pasto: la soluzione più semplice sarebbe il riconoscimento del servizio mensa quando si è presenti e di un ticket in caso di lavoro remoto. Rispetto a questo ultimo problema tuttavia, la preoccupazione della RSU è grande. Sappiamo infatti che il servizio mensa garantisce un posto di lavoro per circa un centinaio di operatrici della ristorazione e siamo consci che la richiesta di un ticket potrebbe essere anche la fine della sostenibilità del servizio. Già prima del lockdown, l'estensione di forme di flessibilità oraria quali i venerdì pomeriggio estivi senza prestazione o lo smart-working volontario avevano messo in difficoltà il servizio mensa. Serve equilibrio per evitare di creare una profonda crisi di questo settore.

Riteniamo che la complessità dell'argomento debba comportare un largo confronto per definire accordi e piattaforme. Il periodo è cruciale e va affrontato con attenzione e delicatezza.

Mensa Bolgiano

La Commissione Mensa della RSU ha segnalato fin dai primi di luglio delle criticità nella fornitura di pasti freddi alla mensa di Bolgiano, chiedendo di prevedere una migliore offerta di prodotti di stagione, sia in termini di varietà, che in termini di qualità. Inoltre sono stati richiesti chiarimenti in merito ai tempi di apertura della nuova mensa del sito per poter fruire di pasti caldi come negli altri palazzi o in alternativa permettere ai lavoratori di Bolgiano di accedere alla mensa del Quinto Palazzo. Attendiamo risposte in tempi brevi dal momento che il popolamento progressivo del sito potrebbe portare all'acuirsi del problema.