



Ciao Gian Mauro



Anno 19 - n° 317 - 2 Marzo 2021 - A cura delegati RSU NR, GPP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandeghi Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Magliulo Pasquale; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

## La RSU sollecita ENI perché confermi 39 apprendisti! Eni ha affermato che non lascerà a casa nessuno!

### No a slogan belli ma vuoti, ma azioni vere e concrete!!

La RSU chiede ad ENI il reintegro immediato dei 39 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano che sono stati licenziati a fine contratto. Tutto ciò è avvenuto nonostante il nostro AD abbia affermato che "ENI non lascerà indietro nessuno" e nonostante l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo.

Alla luce delle migliori condizioni economiche e del rilancio degli investimenti, **chiediamo all'azienda di richiamare in servizio subito i 39 lavoratori** hanno investito un anno ai master con indirizzo energetico, preparandosi proprio per aiutare l'azienda in quella transizione energetica di cui tanto si parla.

### Nascita nuova compagine RSU per le aree Natural Resources (NR), Global Gas & LNG Portfolio (GPP) & Eni Global Energy Markets (EGEM).

Nella mattinata del 23.2.2021 si sono riunite le RSU ex Upstream ed ex Gas & Power. Come da perimetri organizzativi che Eni e le Segreterie Territoriali unitarie hanno definito ha seguito della riorganizzazione del Gruppo, le due compagini hanno deliberato di unificarsi in un'unica rappresentanza che si chiamerà RSU NR, GPP & EGEM (Natural Resources; Global Gas & LNG Portfolio e Eni Global Energy Markets), in attesa che sia possibile effettuare nuove elezioni congiunte.

La nuova **RSU NR, GPP & EGEM** sarà composta dai seguenti 21 membri eletti nelle precedenti compagini: Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandeghi Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Magliulo Pasquale; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco Andrea; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

La RSU ha provveduto quindi a ratificare le seguenti commissioni operative i cui delegati saranno titolari per tutti i siti delle realtà organizzative ora riunite:

**RLSA** – delegati Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Loriga Gianluca; Magliulo Pasquale; Mazzoni Gianluca; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide – siti Primo Palazzo Uffici, Secondo Palazzo Uffici, Centro Studi dente B, Quinto Palazzo Uffici, Torre A, Via Agadir 34/38.

**Commissione Mensa** - delegati Angolani Roberto; De Benedettis Vito; Guzzon Giorgio; Loriga Gianluca; Orru' Patrizia; Perfetto Giacomo; Salvadeo Marco Andrea; Tavernar Davide Giuseppe oltre ai membri esterno Polito Fabrizio e Zernone Leonardo – siti Mensa Quinto Palazzo e Via Salvo.

Le aree dei laboratori di Bolgiano e delle Technical Authorities, essendo confluite nella nuova direzione TECH, non saranno invece più rappresentate dalla nostra RSU bensì dalla RSU di Support Function, nella quale sono confluiti i delegati Delfina Bersano, Vincenzo Calemme, Angelo Omini e Carmelo Prena. Le due RSU si sono comunque incontrate per affrontare congiuntamente i principali temi comuni e trasversali (CREA, Apprendisti e tematiche giovani, SW) in attesa dei rinnovi delle compagini.

## Problematiche neossunti – Assemblea Retribuita

A seguito delle richieste ricevute da oltre 150 assunti degli ultimi 5 anni, la RSU NR, GPP & EGEM, aderendo alla proclamazione effettuata dalle organizzazioni territoriali, indice

## Assemblea Sindacale Retribuita per i neoassunti Giovedì 4 marzo 2021 dalle ore 14.30 alle ore 16.00

per discutere delle **problematiche salariali e delle tematiche giovanili dei neoassunti** e definire delle azioni condivise da intraprendere.

**Stante la situazione di pandemia attualmente in essere, la riunione si terrà utilizzando la piattaforma TEAMS. Chi è interessato al tema ed intende partecipare, può chiedere l'indirizzo del link ai delegati.**

L'assemblea è retribuita ed è un diritto di ogni lavoratore parteciparvi. Esiste una voce apposita da inserire in PAS per giustificare la partecipazione (CODICE D10 ASSEMBLEA RETRIBUITA).

Rispetto al tema, la RSU aveva ricevuto una richiesta da oltre 150 lavoratori neoassunti apprendisti ed ex apprendisti, appartenenti alle ultime annate di master per verificare la loro situazione contrattuale. La RSU ritiene che questa vicenda sia un aspetto eclatante della politica di riduzione salariale collettiva che in questi anni le aziende stanno imponendo da

almeno un ventennio. Questo problema non riguarda solo i nuovi arrivati, interessata tutti i lavoratori, specie chi ha carichi famigliari ed impegni economici sempre più gravosi da affrontare. **La RSU intende inaugurare con questa assemblea tematica una stagione di verifica salariale che riguarderà tutti i lavoratori.**

La situazione salariale dei nuovi assunti, specie quelli consolidati dal 2015 in poi, è estremamente penalizzata in quanto non godono dei seguenti istituti, che sono stati consolidati per i presenti, azzerandone gli effetti sui nuovi arrivati:

1. EAR - valore compreso tra qualche decina di euro fino ad oltre 200€ mensili congelato in busta paga a fronte dell'accorpamento di Minimo e Contingenza e non fruito dagli assunti dal 2000 in poi.
2. EDR ex Scatti di anzianità: - valore compreso tra una ventina e oltre 250 euro mensili, congelato nel 2015 a chi era presente a seconda della propria anzianità. A seguito dell'abolizione degli scatti biennali di anzianità automatici, si stimano perdite che per 40 anni di carriera, possono raggiungere 75mila euro.
3. ECP - valore compreso tra 1450€ e 2600€ annue di perdite, effetto del consolidamento di una parte del premio di partecipazione effettuato con criteri discutibili e conseguente dimezzamento senza alcuna compensazione del premio di risultato.
4. Blocchi dei passaggi di area (specie all'area quadro) e dell'applicazione del sistema CREA contrattuale che hanno provocato nell'ultimo decennio una forte contrazione salariale.
5. Peggioramento progressivo delle condizioni di ingresso: nel 2008 un apprendista entrava in azienda in categoria 3 CREA 2, era collocato in categoria 2 al consolidamento e godeva di un cospicuo contributo alloggio (fino a 15mila euro). Gli ultimi assunti invece sono stati assunti in 4 CREA 4, senza alcuna politica di aiuto ed è evidente che siano in difficoltà.

Questi effetti combinati hanno riguardato tutti i lavoratori, con l'aggravante della discriminazione di genere, che l'azienda minimizza negandone persino l'evidenza dei dati da lei stessa forniti. Come sempre capita, l'impatto maggiore pesa sulle categorie più deboli, tra cui soprattutto i nuovi arrivati e le donne. Stimiamo che a parità di categoria, un assunto di oggi abbia una RAL mensile inferiore di 300/400€ rispetto ad un assunto del 2000 ed il costo reale della vita non è certo diminuito. **Abbiamo reso pubblici i dati riguardanti gli stipendi medi, le differenze di genere ed il problema degli invalidi; abbiamo chiesto un incontro che l'azienda ha negato.**

L'azienda utilizza questi soldi per elargire assegni mensili aggiuntivi a pochi fortunati e per pagare le buone uscite a lavoratori che spesso sono accantonati e invitati all'uscita e invece potrebbero ancora dare tanto al nostro gruppo.

**Invitiamo l'azienda ad un confronto serio sulla situazione salariale e rispettare il contratto nazionale. Chiediamo la riattivazione della distribuzione delle schede CREA che garantiscono erogazioni a fronte di un risultato positivo, il rispetto della giusta retribuzione rispetto alle mansioni svolte con rimozione dei blocchi di passaggio di area, la definizione di politiche di compensazioni di genere e per i più giovani.**

## Eni chiede l'apertura di un contratto di espansione

In data 11.2.2021 Eni Spa ha chiesto al Ministero per lo Sviluppo Economico l'apertura di un contratto di espansione a fronte della annunciata riconversione energetica dell'azienda. Eni ha dichiarato l'intenzione di procedere con le seguenti iniziative:

- assunzione a tempo indeterminato di lavoratori aventi profili professionali adatti ad affrontare i processi di trasformazione in atto;
- realizzazione di programmi formativi e di riqualificazione del personale per adeguare le competenze ai nuovi temi
- implementazione di un programma di pensionamenti anticipati rivolti ai lavoratori cui mancheranno non oltre 60 mesi a raggiungere la finestra di pensionamento di vecchiaia o anticipata Fornero (42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne) al 31.12.2021.
- applicazione di eventuali riduzioni di orario di lavoro a fronte di interventi di integrazione salariale.

A fronte di tale richiesta, in data 16.2.2021 le Segreterie Nazionali unitaria hanno chiesto di essere convocate da MISE congiuntamente ad ENI per avviare le trattative e chiarire le seguenti questioni:

- siti interessati e numeri previsti quali uscite ed entrate dal contratto di espansione;
- chiarimenti in merito alla ventilata ed eventuale ricorso alla Cassa Integrazione;
- modalità previste per le uscite ed eventuali incentivi e politiche di accompagnamento all'esodo;
- mantenimento di iscrizioni e contributi aziendali a FASIE e Fondenergia.

**Vi terremo informati sugli esiti della trattativa. Riteniamo fin da ora che, prima di discutere di qualsiasi novità, ENI debba confermare i 39 apprendisti formati per la transizione energetica licenziati a fine del 2020**

## Verifiche CREA

La strategia messa in atto e che punta a valorizzare il patrimonio Eni in Italia si è già tradotta in una spesa di circa 20 miliardi di € nel quadriennio 2016-2019. In particolare, salute, sicurezza ed ambiente sono le priorità di Eni e proprio in questi ambiti nel quadriennio passato si è destinato più di 4 miliardi di €.

Per il prossimo quadriennio (2020-2023) Eni conferma e rilancia tale impegno, per una spesa complessiva in Italia superiore di oltre 1 miliardo € rispetto al periodo 2016-2019. L'incremento è dovuto, in particolare, alle nuove iniziative nell'ambito dello sviluppo dell'energia rinnovabile (solare ed eolica).

Per quanto riguarda gli investimenti, nel piano 2020-2023 Eni prevede di investire in Italia circa 12 miliardi di €, di cui oltre 1,3 miliardi di € in progetti green di:

- economia circolare (a cui sono destinati circa 570 milioni di €);
- decarbonizzazione (a cui sono destinati circa 250 milioni di €);
- sviluppo delle rinnovabili (a cui sono destinati circa 450 milioni di €, in particolare, con l'obiettivo di installare 0,6 GW al 2023, che a regime (al 2024) corrisponderanno ad una generazione pari a 1 TWh/anno).

Inoltre, una parte dell'incremento di 0,8 miliardi di € annunciato sul capex di piano dedicati al business green, potrà essere destinata a progetti in Italia nel biennio 2022-2023.

Come evidenziato dagli analisti economici, la fase più complessa della crisi è probabilmente alle nostre spalle. Anche ENI sta tornando ad investire in progetti di sviluppo e in esplorazione, soprattutto all'estero, Messico Egitto, Emirati Arabi, Iraq, Montenegro, Albania...Anche in Italia, a seguito del recente protocollo delle relazioni industriali siglato con le Segreterie Nazionali, che si riporta in didascalia, Eni ha confermato investimenti per 6 miliardi di euro nel quadriennio



1	Indica un livello di apprezzamento da migliorare dell'apporto professionale
2	Indica un livello di apprezzamento invariato dell'apporto professionale
3	Indica un livello di apprezzamento superiore dell'apporto professionale

Per determinare il CREA da assegnare si effettua la somma dei valori totalizzati in ognuna delle 4 voci come riportato nello schema seguente tratto dal testo contrattuale.

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

E' importante considerare che **ad un livello di apprezzamento superiore è associato in automatico il passaggio a CREA superiore.** In questo consiste la principale differenza tra il sistema contrattuale di apprezzamento CREA e le valutazioni MBO dell'azienda, il cui esito superiore ("far exceed") non comporta alcun automatismo nell'erogazione. Il contratto prevede patti chiari e definiti ed è per questo che l'azienda ha smesso di applicarlo e ha tutte queste ritrosie nel re-introdurlo !!

All'esito della valutazione si possono verificare le seguenti possibilità:

- l'apprezzamento individuale complessivo superiore determina l'assegnazione del livello C.R.E.A. superiore;
- l'apprezzamento individuale complessivo invariato non comporta alcun cambiamento di livello C.R.E.A.;
- in caso di apprezzamento individuale complessivo da migliorare, il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Ogni lavoratore ha diritto ad essere valutato nei seguenti casi (art.11 – pg 37 CCNL 2019):

- assegnazione ad altro ruolo all'interno della medesima categoria;
- significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- trascorsi sei mesi dall'inquadramento nella categoria superiore;
- in ogni caso passati 2 anni dalla precedente valutazione.

La scheda CREA deve essere consegnata personalmente al lavoratore dal diretto responsabile che deve commentarne i risultati con l'interessato ed individuare i margini di miglioramento. Riportiamo copia della scheda prevista dal CCNL.

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati;</li> <li>&gt; capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali;</li> <li>&gt; capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati;</li> <li>&gt; saper definire i propri obiettivi stabilendo in autonomia le priorità;</li> <li>&gt; capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.</li> </ul>	_____
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; capacità di comprendere le diverse situazioni e adattare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;</li> <li>&gt; capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;</li> <li>&gt; capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro;</li> <li>&gt; capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento.</li> </ul>	_____
Proattività	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati;</li> <li>&gt; Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche;</li> <li>&gt; Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione;</li> <li>&gt; Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati;</li> <li>&gt; Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processo innovative.</li> </ul>	_____
Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate;</li> <li>&gt; capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzando la gestione con autonomia e determinazione;</li> <li>&gt; capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività;</li> <li>&gt; capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinarne efficacemente le risorse;</li> <li>&gt; capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse.</li> </ul>	_____
Valutazione complessiva		_____

Data di illustrazione scheda	Firma del valutatore
	