



Anno 19 - n° 318 - Marzo 2021 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandeggiati 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!!

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. Questi giovani si sono preparati proprio per aiutare l'azienda nella transizione energetica e come ringraziamento sono stati licenziati a fine contratto. Prima di parlare di contratti di espansione e scivoli pensionistici, Eni deve onorare le proprie promesse ed assumere chi ha lasciato per strada !!

Problematiche neossunti – Esiti Assemblea Retribuita

In data 4 marzo 2021 si è tenuta una assemblea online patrocinata dalle Segreterie Territoriali di CGIL, CISL e UIL che ha visto la partecipazione di oltre 220 giovani assunti negli ultimi 6/7 anni da Eni. Si è discusso della situazione salariale che presenta delle criticità connesse al progressivo consolidamento di numerose voci che non ha riguardato le generazioni più giovani presenti in azienda, quali EAR, scatti di anzianità, ECP. Inoltre pesano i blocchi dei passaggi di categoria e la mancata applicazione del sistema CREA contrattuale che hanno provocato nell'ultimo decennio un blocco delle progressioni di carriera, nonché l'evidente e progressivo peggioramento progressivo delle condizioni di ingresso. Si pensi che 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.

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, interessa 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.

Per raccogliere dei dati oggettivi e precisi in merito alla situazione dei più giovani di azienda, la RSU ha patrocinato un questionario che ha finora visto ampia partecipazione e i cui dati parlano chiaro. Alleghiamo delle slides esplicative.

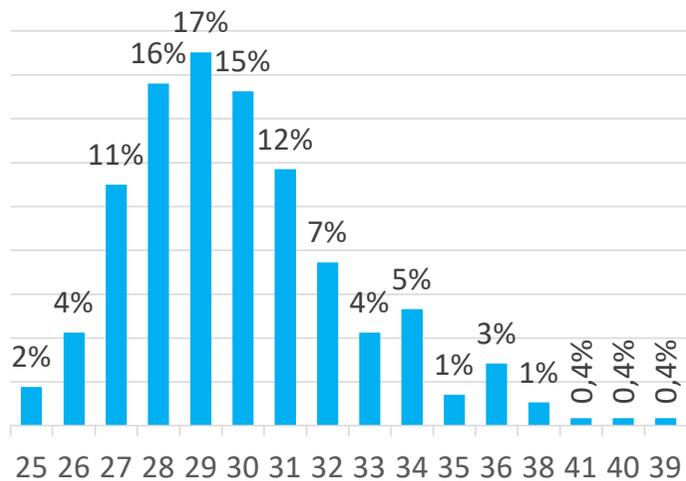
A fronte della situazione chiediamo per questi giovani colleghi il riconoscimento dell'anno di master effettuato, la definizione di un preciso piano di crescita fino alla categoria 2 che corrisponde con le attività svolte dalla maggioranza di loro entro un paio di anni, l'applicazione della valutazione di CREA secondo CCNL, lo sblocco dei passaggi di categoria, la reintroduzione di contributi casa e la revisione dei profili contrattuali sulla base delle professionalità espresse.

La RSU invierà una lettera di incontro all'azienda e altrettanto faranno le Segreterie Territoriali nei confronti di ENI; se non dovesse arrivare l'incontro richiesto, provvederemo a dichiarare e porre in essere le necessarie azioni di pressione.

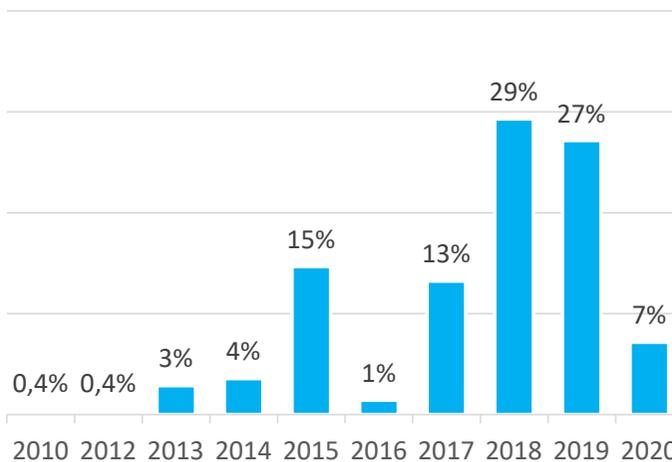
In generale invitiamo l'azienda ad un confronto serio sulla situazione salariale e rispettare il contratto nazionale. Chiediamo la riattivazione della distribuzione delle schede CREA per tutti che garantiscono erogazioni a fronte di un risultato positivo, il rispetto della giusta retribuzione rispetto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

Anagrafica – 313 partecipanti

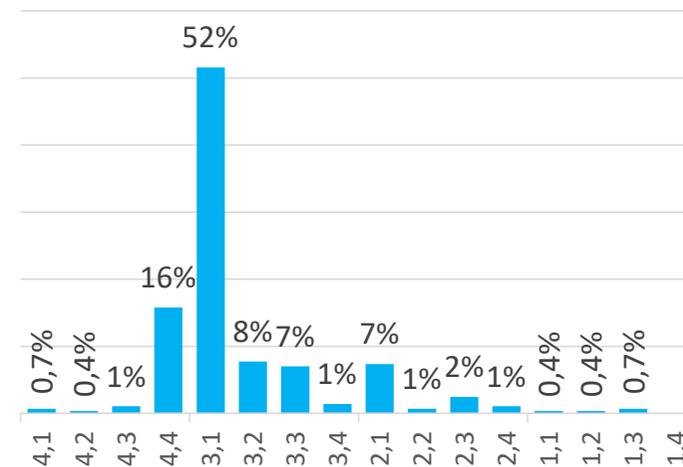
Età



Anno di assunzione

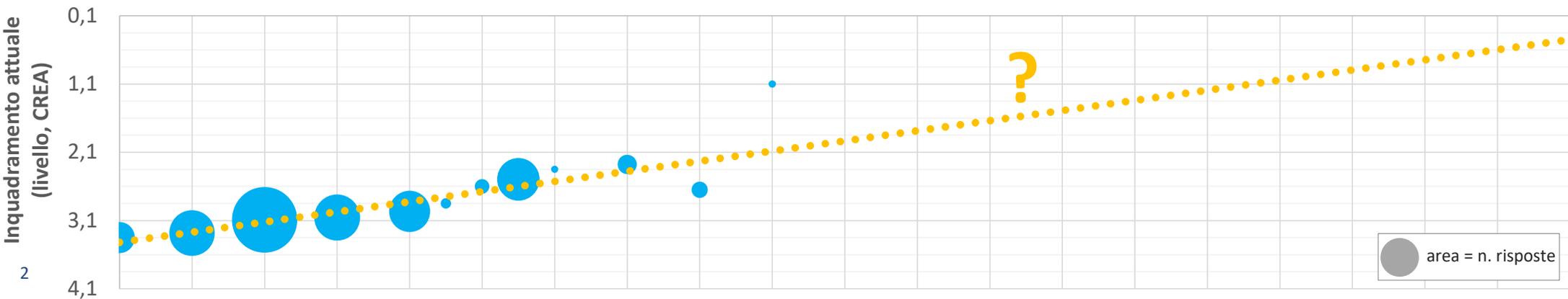


Inquadramento attuale



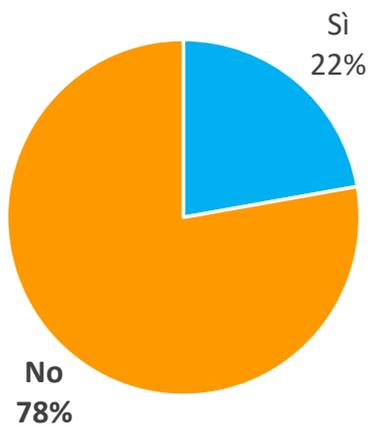
Anni di anzianità aziendale (escluso anno di Master)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

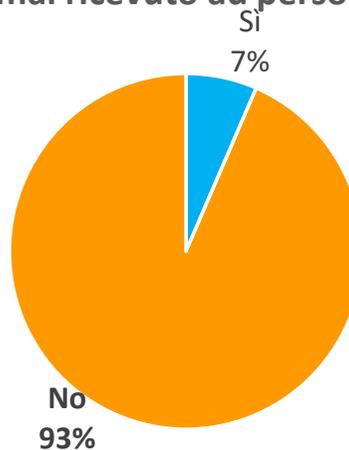


Bonus

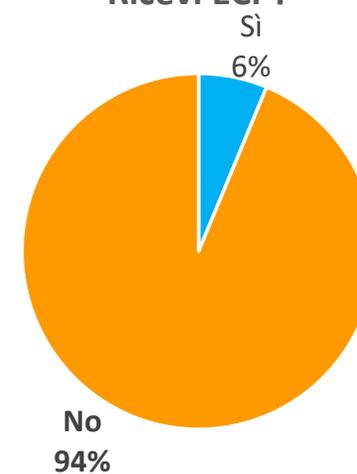
Hai mai ricevuto un una tantum?



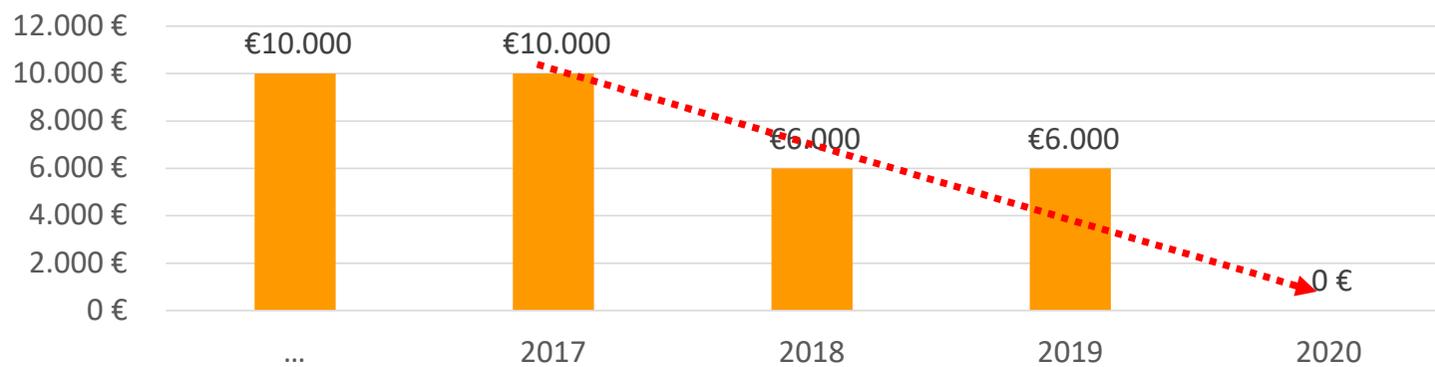
Hai mai ricevuto ad personam?



Ricevi ECP?

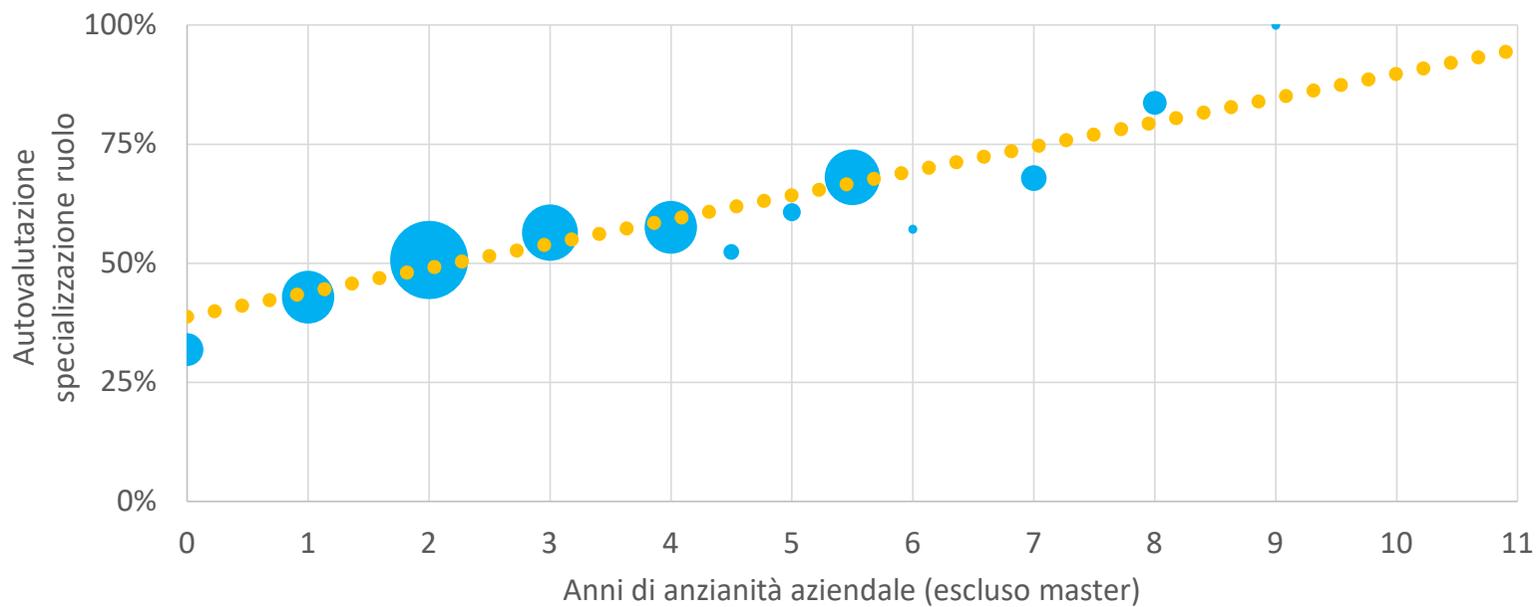
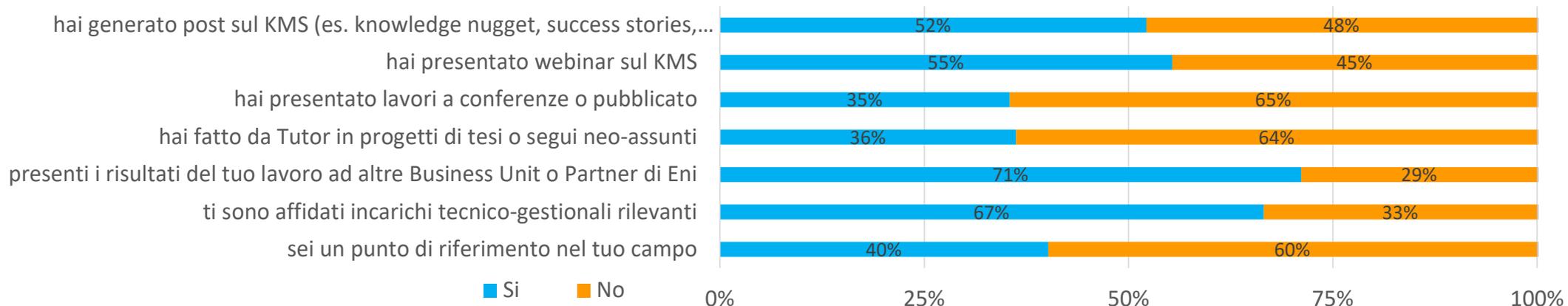


Bonus casa lordo totale (su 2 anni)



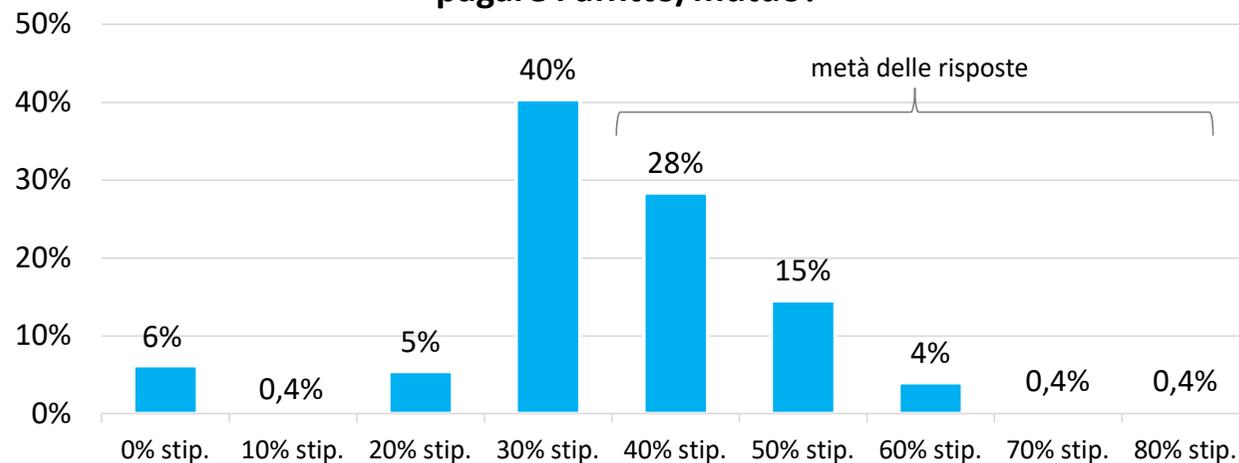
Specializzazione

Attività specializzanti

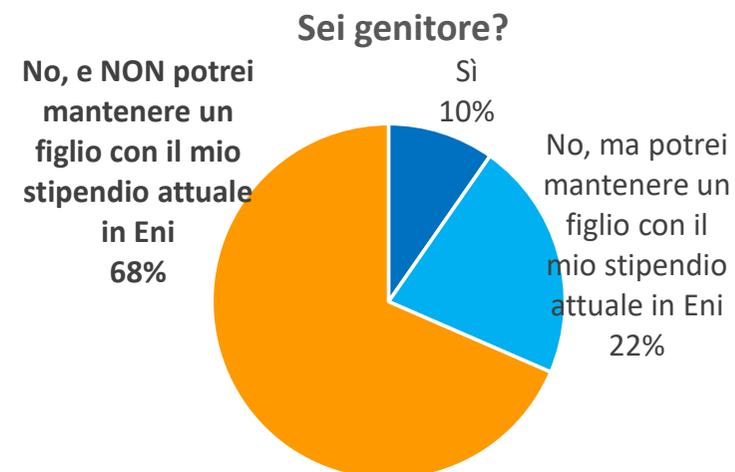
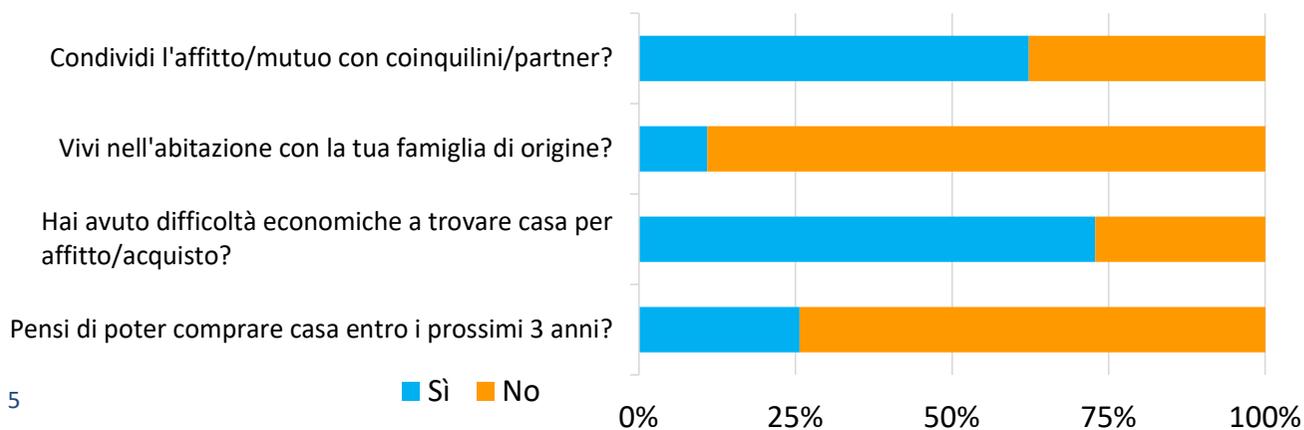


Situazione abitativa e genitorialità

Che percentuale dello stipendio NETTO MENSILE impieghi per pagare l'affitto/mutuo?

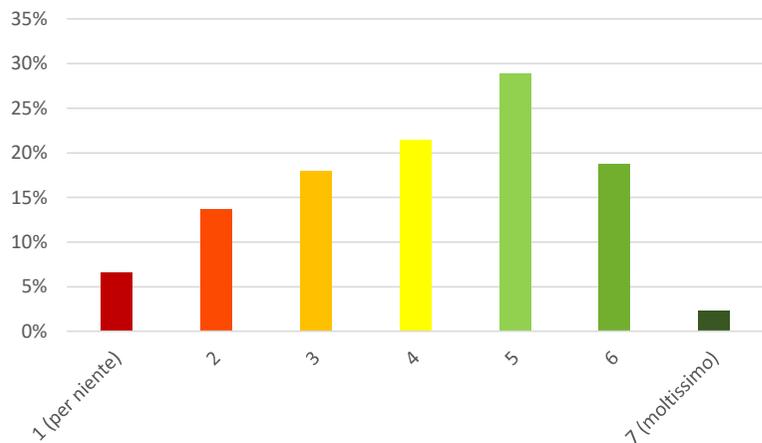


Situazione abitativa

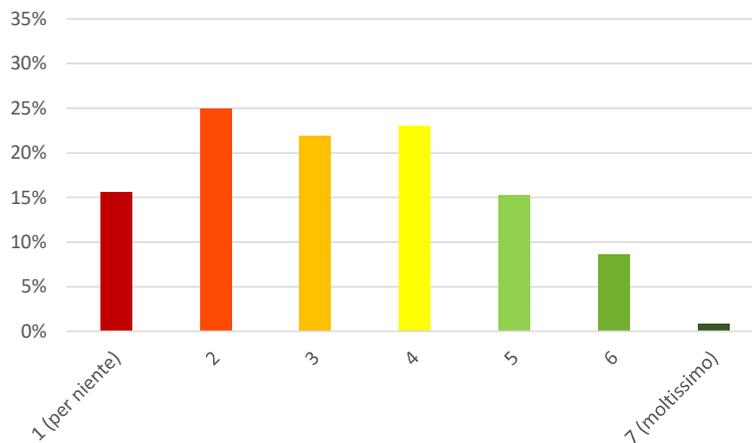


Clima

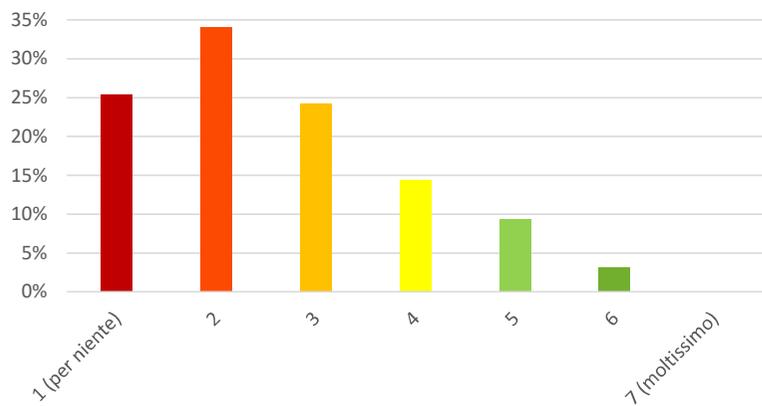
Quanto sei soddisfatto delle tue mansioni?



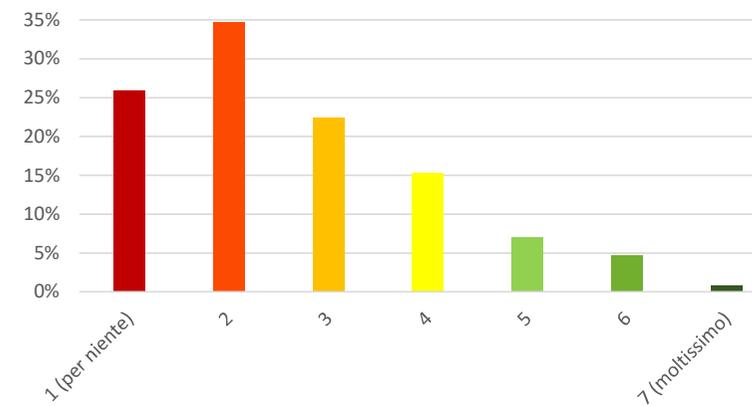
Quanto ti senti valorizzato in Eni?



Quanto sei soddisfatto delle tue condizioni economiche, rispetto al costo della vita?



Quanta confidenza hai nella tua crescita economica in Eni?



Rispetto alla tua famiglia di origine, le tue condizioni economiche sono

