



Anno 19 - n° 319 - 22 Aprile 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.

## RSU sollecita ENI perché richiami gli apprendisti licenziati! Eni ha affermato che non lascerà a casa nessuno!

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

A fronte dell'apertura del contratto di espansione, la RSU ha inviato ad ENI i mandati nominali di 35 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano. Costoro erano stati licenziati a fine contratto nonostante il nostro AD abbia affermato che "ENI non lascerà indietro nessuno" e nonostante l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo.

Ci attendiamo che, prima di attivare il contratto di espansione, **Eni provveda a richiamare in servizio subito i lavoratori licenziati**, che fidandosi dell'azienda, hanno investito un anno ai master con indirizzo energetico preparandosi proprio per aiutare l'azienda in quella transizione energetica di cui tanto si parla.

### CREA – verifiche e rispetto del Contratto Nazionale

Nella mattinata del 1.4.2021 la RSU NR, GGP & EGEM ha inviato l'ennesima lettera all'azienda per sollecitare il rispetto del Contratto Nazionale e la **distribuzione a tutti i lavoratori delle schede di CREA**. Un'azienda che a parole si proclama etica ed attenta a regole e trasparenza, nei fatti elude da un decennio quanto da lei stessa concordato. In questo modo ENI sta violando non solo il contratto ma anche il cosiddetto Codice Etico, che probabilmente è solo un paravento colorato...

Contestualmente la RSU ha consegnato i primi **167 mandati per verifiche CREA ed inquadramento** rispetto ai quali ci attendiamo risposte celeri ed in linea con il CCNL.

Eni Spa deve riconoscere la professionalità dei lavoratori e la loro capacità di adattarsi alla crisi in atto che sta consentendo di mantenere attiva l'operatività italiana ed estera. Ora che gradualmente la situazione sta migliorando, i lavoratori devono essere premiati, riconoscendo i diritti contrattuali, verificando gli inquadramenti rispetto alle nuove capacità e professionalità espresse e ripristinando le politiche retributive.

In generale la RSU ritiene prioritario aprire una stagione di **verifica salariale** che riguardi tutti i lavoratori.

Abbiamo poi richiesto ad ENI, senza averne finora riscontri, di valutare con particolare attenzione delle seguenti situazioni:

1. **situazione salariale dei nuovi assunti** che è estremamente penalizzata in quanto non godono dei seguenti istituti, che sono stati consolidati per i presenti, azzerandone gli effetti sui nuovi arrivati:
  - *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.*
  - *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, in 40 anni di carriera, possono raggiungere 75mila euro.*
  - *ECP - valore compreso tra 1450€ e 2600€ annue di perdite, effetto del consolidamento di parte del premio di partecipazione effettuato con criteri discutibili e conseguente dimezzamento senza alcuna compensazione del premio di risultato.*
  - *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.*
  - *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.*

2. **discriminazione di genere:** abbiamo elaborato i dati riguardanti gli stipendi comparati tra uomo e donna che l'azienda è tenuta a fornire a norma di legge. Ne abbiamo ricavato che le donne percepiscono uno stipendio inferiore del 14,5% tra i quadri, del 19,5% tra gli impiegati di categoria 2 e addirittura del 40% nelle categorie 3 e 4. Abbiamo chiesto un incontro senza ricevere alcun riscontro. Nel contempo Eni ha affermato sul sito che vi è un "sostanziale allineamento delle retribuzioni tra uomini e donne" dimostrato da un indice di "alienamento retributivo" che contraddirebbe gli stessi dati da loro forniti. Anche in questo caso abbiamo chiesto chiarimenti senza ottenerne...
3. **avviamenti obbligatori e categorie protette:** abbiamo chiesto il rispetto delle percentuali di assunzione e chiarimenti in merito ai salari, ma in questo caso l'azienda ha risposto che le denunce vengono effettuate "centralmente", senza fornire alcuna ulteriore spiegazione e negando i suoi stessi dati.

Invitiamo l'azienda ad un confronto serio sulla situazione salariale e sul rispetto del 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, una verifica su percentuali e retribuzioni degli avviamenti obbligatori. **In assenza di riscontri, ci riserviamo di porre in essere le necessarie azioni di lotta.**

## Social network, privacy e codice etico

La RSU ha chiesto chiarimenti all'azienda in merito alle seguenti iniziative che, se non normate da specifici accordi, riteniamo presenti problemi seri di **violazione delle normative in materia di privacy, Statuto dei Lavoratori e controllo a distanza ed anche libertà individuali**. Ci riferiamo in particolare a:

1. **Problemi nell'utilizzo privato di Social Network e rapporti tra sfera privata e lavorativa.** Il Codice Etico, che ENI ha emesso unilateralmente, recita: "siamo consapevoli che ogni azione che eseguiamo sui social network è di dominio pubblico e non deve neanche potenzialmente danneggiare la reputazione di ENI". Nel merito riteniamo necessario definire con accordo sindacale un limite chiaro tra l'ambito lavorativo e privato, per evitare conflitti e censure illegittime. In particolare pensiamo che si possa parlare di ambito lavorativo quando un lavoratore utilizza mezzi informatici aziendali per inviare messaggi o collegarsi ad internet o social network. Se invece tale connessione avviene con propri mezzi ed un proprio user, si è in una sfera prettamente privata di cittadino rispetto alla quale non deve essere previsto alcun controllo da parte aziendale. **Non è accettabile che un lavoratore ENI non possa avere il diritto di esprimere la propria opinione, anche se differente da quella ufficiale dell'azienda, né questo può essere soggetto di alcuna censura rientrando nella sfera privata del lavoratore e tra le libertà costituzionali.**
2. **DAM e Firma elettronica aziendale:** abbiamo chiesto chiarimenti in merito alla modalità di conservazione dei dati associati alla modulistica per la firma elettronica (copia del documento, copia del codice fiscale, ulteriori dati sensibili), nonché di conoscere titolare responsabile del trattamento ed incaricati ai sensi delle vigenti leggi sulla Privacy, utilizzo e necessità di introduzione della firma elettronica. In generale serve una discussione chiara relativa a necessità e liceità di introdurre l'interfaccia DAM, con cui ENI diviene intermediario tra lavoratore ed istituti/enti terzi quali INPS, Helvetia, FASIE, Fondenergia, caratteristica non prevista da leggi e contratto
3. **Dotazione di strumentazione per il controllo a distanza nelle autovetture dei lavoratori commerciali di GGP:** tali vetture, che sono da considerarsi dei mezzi di lavoro, sono estese anche ad uso promiscuo. Nelle auto è stato però inserito un meccanismo di controllo a distanza di velocità, tragitti e localizzazione per motivi di natura assicurativa. **Non ci risulta che sia stato effettuato alcun verbale per regolare gli aspetti di controllo a distanza (art.4 Legge 300/1970 e successive modifiche), né che siano state fornite le necessarie indicazioni ai sensi dei decreti Privacy (titolare responsabile ed incaricati del trattamento, tipologia e modalità di raccolta, conservazione ed utilizzo dati, enti o persone aventi accesso a tali dati su richiesta e motivazioni).** La questione è urgente dal momento che tali autovetture sono fornite con modalità che obbligatoriamente prevede un utilizzo promiscuo a pagamento di canone; parrebbe ovvero che il lavoratore possa essere controllato anche durante i periodi extra lavorativi.
4. **Chiarimenti in merito a finalità e modalità di gestione dell'iniziativa EQ TEAMS** che prevede l'utilizzo di mezzi e collegamenti privati per analisi di carattere aziendale, nonché richiesta accordo ai sensi della Statuto dei Lavoratori (*divieto di indagine sulle opinioni*). Inoltre, nelle comunicazioni che illustrano l'iniziativa si invitano i lavoratori ad utilizzare il proprio cellulare per collegarsi alla piattaforma EQ Team; questo genera potenziali problemi di controllo a distanza, violazione del diritto alla disconnessione nonché alla privacy ed anche per il rischio di essere indicati come responsabili di eventuali danni ai sistemi informatici aziendali. **Invitiamo i lavoratori a non connettere i propri mezzi informatici dalla rete aziendale.**