



Anno 19 - n° 328 - 23 settembre 2021 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiati Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

## Perché non c'è l'ultimo venerdì?

L'azienda ha comunicato che, non essendoci un accordo sindacale, il primo ottobre non sarà considerato venerdì estivo. Noi riteniamo che sia un intervento arbitrario, in quanto l'accordo originario prevede 22 settimane ad orario ridotto e 30 ad orario normale. Non considerando il venerdì primo ottobre come ridotto, quest'anno avremmo solo 21 venerdì e quindi si lavorerebbero 3 ore in più che devono essere recuperate come ROL.

Ovviamente l'azienda non dice che, in assenza di accordo, non vige l'obbligo di pianificazione delle ferie, in quanto valgono le disposizioni di legge...

L'azienda non dice che dal 2012 non rispetta il contratto nazionale e non distribuisce le schede di CREA... Noi vogliamo risposte serie sui seguenti argomenti:

- **CREA:** abbiamo chiesto di distribuire le schede CREA a tutti i lavoratori come previsto da CCNL e di valutare 175 verifiche di CREA/inquadramento;
- **Problemi salariali dei neoassunti:** abbiamo sollecitato un intervento immediato per risolvere i problemi dei giovani, che non avendo diritto agli istituti salariali consolidati (scatti, ECP, EAR), hanno una retribuzione non in linea con gli incarichi assegnati e le loro competenze. L'azienda se ne disinteressa e dice "ringrazino che hanno un posto di lavoro" ...
- **Smart Working:** la trattativa per un accordo si è interrotta senza esiti soddisfacenti. La proposta aziendale prevede per gli smart-workers una presenza dalle 08.00 alle 20.00, ovvero 12 ore per 5gg continuativi. Questa questione va chiarita perché non possiamo firmare accordi collettivi sull'orario che poi non hanno valore per una parte dei lavoratori perché rischiano di essere superati da accordi individuali capestro.

**In assenza di risposte, non siamo disposti a fare da notai a nessuno.**

**Manteniamo lo stato di agitazione e le trattative restano interrotte.**

*In particolare chiediamo a tutti di collegarsi per periodi non superiori a **7 ore e 53 minuti** da lunedì a giovedì e non oltre **5 ore** il venerdì, dal momento che gli straordinari non sono pagati e lo "zainetto" non è funzionante. Chiediamo anche a chi si reca negli uffici, di mantenere questo standard di presenza.*

*Invitiamo tutti a non connettersi ai server aziendali, né fornire alcuna risposta nelle giornate di venerdì pomeriggio, sabato e domenica/festivi. Inoltre invitiamo i lavoratori a non superare le 17.30 per la disconnessione serale per chi si collega oltre le nove del mattino. Chi si connette prima di quest'ora, non superi le 17.*

*Chi ritiene può inserire una risposta automatica nelle fasce di non collegamento, indicando l'adesione allo stato di agitazione.*

**La RSU indirà quanto prima una Assemblea Generale per spiegare la situazione ai lavoratori e decidere eventuali azioni di lotta.**

## Green Pass e procedure anti COVID

Come sapete il Governo ha reso obbligatorio il Green Pass per accedere alle sedi di lavoro. Prendiamo atto e cercheremo di capire come l'azienda intenda applicare queste disposizioni, sperando che le soluzioni creino il minor disagio possibile per tutti.

L'introduzione di questa misura ci lascia delle perplessità, in quanto limitata al solo mondo del lavoro e divisiva tra lavoratore e lavoratore.

Tuttavia, dal momento che il Green Pass non è certezza di assenza di contagio, la RSU intende tutelare la salute di tutti e chiede con forza il mantenimento delle attuali misure di sicurezza e delle limitazioni al popolamento in vigore, per evitare rischi.

Come RSU ed RLSA vogliamo chiarire ed affinare le regole all'interno delle sedi ed abbiamo ottenuto chiarimenti in merito agli open-space e alla percentuale massima di persone che possono essere presenti in contemporanea. La decisione di demandare ai singoli preposti (capi unità) l'organizzazione del rientro, senza dare alcuna precisa indicazione su limiti e modalità di rotazione, aveva infatti causato una grossa disparità tra unità ed unità, creando difficoltà soprattutto a chi deve utilizzare il proprio mezzo in assenza di mezzi pubblici.

Vi alleghiamo una tabellina che deve essere applicata, fermo restando che il massimo delle presenze consentite per ogni unità non può superare il 30% del personale. I delegati RLSA (Luciano Colleoni, Vito De Benedettis, Fabio Folcini, Stefano Fossati, Gianluca Loriga, Gianluca Mazzoni, Raffaele Scazzariello e Davide Tavernar) sono a disposizione per intervenire e valutare eventuali situazioni anomale che ci segnalerete.

**Siamo altresì soddisfatti di aver ottenuto il ripristino dei servizi navetta nonché l'apertura di due mense, come da noi caldeggiato.**

Capacità open-space	Numero massimo di persone presenti
4	1
6	2
8	2
9	3
12	4
18	5
24	7
30	9

Riteniamo comunque importante insistere sui seguenti punti:

1. **Privilegiare i volontari:** numerosi lavoratori hanno chiesto di poter tornare in presenza per motivi di logistica familiare o per loro scelta. Costoro devono essere accontentati, ripristinando per chi lo chiede un regime di rientro definitivo. In questo modo si ridurrebbe l'impatto delle rotazioni obbligatorie su chi ha maggiori problemi.
2. **Mascherine FFP2:** numerosi colleghi vorrebbero utilizzare mascherine a protezione più elevata (FFP2), ma l'azienda non lo permette, con l'esclusione dei fragili. Riteniamo che l'azienda debba mettere a disposizione anche questo tipo di protezione; le leggi sulla sicurezza infatti impongono di utilizzare le tecnologie più avanzate tra quelle disponibili.
3. **Ergonomia:** l'azienda deve fornire a chi lo richiede dei dispositivi ergonomici per operare da casa, privilegiando i lavoratori fragili che non possono rientrare. Da 18 mesi i nostri colleghi operano da casa, un vero e proprio telelavoro; un'azienda attenta alla salute deve intervenire anche senza uno specifico obbligo di legge, fornendo sedie ergonomiche e schermi grandi. Forse si poteva dirottare su questo capitolo di spesa quanto investito sulle palestre (fitprime)...

## Contratto di espansione

INPS ha emesso a fine giugno un messaggio applicativo relativo al contratto di espansione (n°2491 del 25 Giugno 21) in cui si specifica che l'azienda sarà tenuta a versare, per chi andrà in pensione di anzianità, la "contribuzione correlata" ovvero quella calcolata sulla media degli ultimi 48 mesi precedenti all'uscita dall'azienda. Nel medesimo messaggio INPS spiega che pubblicherà finestre ed indennità previste per ciascuno dei facenti richiesta sul portale PRAT (portale rapporti atipici accessibile alle sole aziende). L'azienda convocherà nei prossimi giorni tutti gli interessati per il calcolo degli incentivi; ad oggi sono stati interpellati solo coloro che INPS non ha ammesso al contratto di espansione.

L'azienda non vuole che ai colloqui partecipino anche i delegati RSU, anche in caso di specifica richiesta da parte del lavoratore. **La RSU ritiene assolutamente inaccettabile questo comportamento**, segnale di scarsa trasparenza e mancato riconoscimento del ruolo del sindacato, pur in presenza di un accordo nazionale. Per prestare comunque un'assistenza a chi la ritiene necessaria, la RSU ha nominato una commissione composta dai delegati Angolani, Fossati e Tavernar; siamo a vostra disposizione.

La RSU ha richiesto i seguenti interventi:

1. prevedere assunzioni di diplomati e tecnici;
2. stabilizzare tutti i contratti a tempo determinato ed interinali presenti in azienda;
3. avere il dettaglio delle assunzioni settore per settore;
4. avere il dettaglio delle provenienze delle assunzioni suddivise tra coloro chi abita in un raggio di 50km (pendolari giornalieri) e chi invece dovranno cambiare il proprio domicilio, per comprendere l'impatto sul territorio sandonatese ed eventualmente prevedere politiche di sostegno al trasferimento;
5. stabilire un canale sindacale per segnalare situazioni meritevoli di attenzione in sede di assunzione, quali ad esempio parenti stretti di colleghi deceduti in servizio, precari non confermati negli anni precedenti o altre situazioni particolari.

L'azienda non intende dare alcuna altra risposta né aiuto alla RSU sugli altri argomenti sollevati. **Per questo motivo chiediamo ai lavoratori di segnalare ai delegati la presenza di lavoratori precari da consolidare ed anche di neoassunti, in modo da controllare che ENI Spa rispetti le quote previste.**

## Sospendiamo i turni doppi all'estero!

**Eni Spa rispetti la salute dei lavoratori e tratti con il Sindacato le turnazioni paese per paese.**

La RSU ritiene che le turnazioni che l'azienda sta imponendo unilateralmente ai colleghi espatriati violino le leggi italiane e della Comunità Europea in materia di orario di lavoro. Noi chiediamo ad ENI Spa di essere etica nei fatti e non solo a parole, rispettando le leggi negli impieghi esteri, sia nelle trasferte di lunga durata che nei distacchi internazionali che infine nei contratti esteri che dipendono da un foro italiano o europeo (UK, Norvegia, Olanda). Se si deve far fronte a situazioni particolari, siamo a disposizione per definire accordi sindacali, **ma la salute dei colleghi espatriati deve venire prima di tutto, anche del profitto.** Vanno inoltre valutati nel Documento di Valutazione Rischi (DVR) i rischi e le azioni di mitigazione per lavoro in turno, lavoro notturno e attività operative, ad oggi escluse a priori.