



Anno 19 - n° 330 - 3 novembre 2021 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiatì Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orrù Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Ipotesi di accordo Smart-Working Assemblee di validazione

Le Segreterie Nazionali e Territoriali, coadiuvate dalla RSU, hanno definito una intesa in materia di Smart-working di cui alleghiamo i testi. **Questa ipotesi di accordo deve essere sottoposta al voto vincolante dei lavoratori** e per questo Segreterie Territoriali di CGIL, CISL e UIL ed RSU NR, GGP ed EGEM indicano le seguenti assemblee in remoto:

Lunedì 8 novembre

dalle ore 9.30 alle 11.00 lavoratori aventi cognomi con lettere da A a D;

[Fai clic qui per partecipare alla riunione](#)

dalle ore 11.00 alle 12.30 lavoratori aventi cognomi con lettere da E a O;

[Fai clic qui per partecipare alla riunione](#)

dalle ore 14.00 alle 15.30 lavoratori aventi cognomi con lettere da P a Z.

[Fai clic qui per partecipare alla riunione](#)

Se approvata dai Lavoratori, l'intesa troverà applicazione appena superato il periodo emergenziale. Nel dettaglio alleghiamo un commento ai testi da votare.

L'ipotesi di accordo è frutto di un lavoro lungo e articolato da parte delle Segreterie Sindacali Nazionali, supportate dalle strutture sindacali territoriali e dalle Rsu, che, nel confronto con l'Azienda a più riprese, hanno saputo raggiungere questo importante accordo che supera in senso positivo la precedente intesa in materia risalente al 20 settembre 2019. Questo testo supera con successo molte delle forti rigidità di Eni registrate nelle diverse fasi della sua trattativa e lascia aperte ulteriori possibili evoluzioni, positive e migliorative attrverso l'attività della neo-costituenda Commissione Bilaterale.

Il presente accordo (ancora ipotesi) si applicherà a tutti i lavoratori e lavoratrici di Eni e società controllate, assunti a tempo determinato o indeterminato (anche in apprendistato), con esclusione del periodo di prova. L'accesso allo SW sarà possibile per tutti coloro la cui attività lavorativa sia compatibile con lo svolgimento del lavoro da remoto.

L'accordo è costituito da due testi distinti, l'intesa generale e l'accordo individuale che sarà proposto ad ogni singolo lavoratore o lavoratrice che deciderà di aderire allo smart working, ovviamente su base volontaria. La definizione congiunta anche di questo secondo testo è stata fortemente voluta dalle RSU, per evitare sorprese in sede di accordi individuali. Nel dettaglio, alcuni punti rilevanti:

Orario di lavoro: il lavoro verrà svolto, anche in modalità non continuativa, nella fascia oraria 8 - 19 dal lunedì al venerdì. Nei venerdì "corti" la presenza lavorativa deve essere assicurata nella sola fascia mattutina.

Fasce di copresenza obbligatoria: mattina 10 - 12 e pomeriggio 14,15 - 16,15 (la mancata presenza nelle fasce orarie obbligatorie andrà giustificata ed autorizzata).

La prestazione residua fino alla durata prevista dagli accordi locali sull'orario di lavoro (7 ore 53 minuti al giorno per San Donato e Roma) sarà decisa autonomamente dal lavoratore, all'interno della fascia oraria dalle 8 alle 19. Le ore 19 sono state ottenute su richiesta sindacale omogeneizzandola con il periodo massimo di lavoro previsto negli accordi locali sull'orario; il termine serale proposto da Eni era alle ore 20.

Il responsabile del lavoratore potrà richiedere l'esecuzione della sola prestazione residua in ragione di esigenze aziendali a carattere di urgenza, fornendo un congruo preavviso ed in via del tutto eccezionale.

Il Lavoratore, esaurita la prestazione giornaliera, potrà disconnettersi; in qualunque caso non sono ammessi straordinari nelle giornate prestate in SW.

Rimarranno in vigore per tutti i Lavoratori i permessi previsti dalla legge e dai contratti.

L'orario di lavoro di sede come da accordo locale vigente regolerà i periodi di prestazione forniti in presenza.

Luogo di svolgimento del lavoro agile: il luogo sarà liberamente scelto dal lavoratore, purché sia sul territorio nazionale e risponda a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza (modificato su richiesta sindacale, togliendo la possibile ambiguità della dicitura "luogo pubblico" della precedente versione del testo).

Numero giornate di lavoro agile: per le sedi uffici saranno 8 giorni/mese con la possibilità di recuperare nel mese successivo massimo 2 giornate. Non necessariamente dovranno essere 2 giorni a settimana, ma sarà possibile effettuare anche più giornate continuative, chiaramente concordate.

Per i siti industriali saranno previsti 4 giorni/mese, solo per chi svolge attività "remotizzabili" con la possibilità di recuperare nel mese successivo massimo 1 giornata

Per le sole società Eni Gas e Luce ed Eni Progetti i giorni al mese a disposizione saranno 12 con la possibilità di recuperare nel mese successivo massimo 1 giornata.

Le giornate di lavoro agile non saranno fruibili a mezze giornate.

Ulteriori tipologie di Smart Working introdotte:

- Smart working rosa: fino a 12 giorni/mese con possibilità di recuperare 2 giorni al mese successivo (fino al compimento del 6° mese di gravidanza). 5 giorni/settimana dal 7° mese di gravidanza fino all'inizio dell'astensione obbligatoria.
- Smart working welcome:
Welcome madre - fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive per la lavoratrice madre al termine del congedo di maternità entro i successivi 5 mesi.
Welcome padre - fino a 5 giorni/settimana per il lavoratore padre dopo la nascita/ingresso del minore in famiglia in Italia entro i successivi 5 mesi.
- Smart working neo-genitoriale: fino a 12 giorni/mese con la possibilità di recuperare 2 giorni non fruiti il mese precedente per i genitori con un figlio fino a tre anni.
- Smart working summer kid: fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane, anche frazionate, per genitori di under 16 nel periodo dalla chiusura alla riapertura delle scuole.
- Smart working a tutela della salute propria o dei figli: fino a 12 giorni/mese per lavoratori affetti da patologie riconosciute ai sensi della legge n.68/1999 e per chi accudisce figli in condizione di disabilità (Recupero massimo 2 giorni).
- Periodi temporanei continuativi: da concordare con il proprio responsabile e la funzione HR per casi particolari (Es. rientro in servizio da chemioterapia o gravi disabilità motorie).

Anche in questo caso le casistiche sono state notevolmente allargate, a beneficio di tanti lavoratori, attraverso un confronto serrato e, alla fine molto produttivo, con l'azienda.

Buono pasto: Il buono pasto è stato allargato a tutti i lavoratori che potranno aderire all'istituto, per le giornate di prestazione lavorativa in modalità agile e per un valore di 5,50 euro nette (in un primo tempo il ticket non era stato previsto dall'azienda, gli interventi sindacali hanno permesso prima di introdurlo ed allargarlo a tutte le realtà e quindi di alzarne l'importo reale da 4,4€ a 5,5€).

Controllo a distanza: sono stati escluse dai test le sanatorie omnicomprensive rispetto all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di controllo a distanza, che erano invece presenti nei verbali individuali della precedente intesa.

Commissione bilaterale: la commissione istituita verificherà la corretta applicazione dell'accordo e proporrà allargamenti del numero delle giornate per particolari attività e mansioni, nonché dovrà normare i rapporti tra SW e part-time, rimasti ad oggi in sospeso

Stante la complicazione dell'assemblea in remoto, i tempi di intervento dovranno essere contingentati; invitiamo pertanto chi avesse richieste di chiarimento a farle pervenire in risposta a tale comunicazione in modo da poter fornire precisazioni on-line prima della riunione.

Chi ha impegni pregressi inderogabili può partecipare ad un orario diverso da quello stabilito; per questioni di tenuta del sistema preghiamo comunque di attenersi al proprio orario.

Situazione CREA e neossunti

Stato di agitazione

Oltre allo Smart-Working, restano da definire le altre due richieste che erano alla base dello stato di agitazione proclamato dalla RSU NR, GGP ed EGEM ed ovvero:

CREA: richiesta di applicazione del sistema classificatorio nazionale a tutti i lavoratori con distribuzione delle schede e analisi congiunta delle 178 richieste di superiore inquadramento/CREA presentate dalla RSU.

Neo- assunti: richiesta di introduzione di politiche di sostegno per i nuovi assunti che non godono del consolidamento di numerosi istituti (ECP, Scatti di anzianità, EAR) e sono stati assunti in categorie non idonee (quarta e quinta), percependo così un salario molto inferiore a parità di categoria e di attività.

Durante l'assemblea la RSU informerà i lavoratori di quanto sta accadendo e chiederà appoggio per ulteriori azioni di lotta.