



Anno 19 - n° 331 - 15 novembre 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.

Accordo Smart-working

Esito assemblee e note per Commissione Bilaterale

La RSU NR, GGP ed EGEM comunica ai lavoratori che l'accordo nazionale sottoposto a votazione nelle tre Assemblee Generali è stato approvato con i seguenti risultati:

Votanti	430	
Favorevoli	372	(86,5%)
Contrari	41	(9,5%)
Astenuti	17	(4%)

Nell'intera area sandonatese l'esito ha visto prevalere i favorevoli con una percentuale complessiva dell'82,68% e quindi l'intesa è stata sottoscritta in via definitiva.

L'azienda si è affrettata ad inserire in DAM gli accordi (come al solito illustrandolo come una gentile concessione, ma ormai ci siamo abituati a questa comunicazione interna patinata ...). In ogni caso, da una prima analisi, il materiale inserito appare conforme a quanto siglato ad eccezione di alcune note che provvederemo a rettificare

Come evidenziato nelle assemblee, la RSU ritiene che questo accordo rappresenti un buon punto di partenza, migliorabile attraverso il confronto in sede di RSU e Commissione Bilaterale Nazionale. In tal senso le assemblee hanno consegnato le seguenti considerazioni che la RSU provvederà ad inviare come contributi:

- 1. Rapporti tra SW e Part-time:** riteniamo che la Commissione Nazionale debba sancire il diritto alle medesime giornate mensili per evitare discriminazioni dei lavoratori a part-time. L'articolazione di orari e fasce di presenza deve essere rimandata ai tavoli di discussione territoriali che già gestiscono gli orari di lavoro.
- 2. Numero di giornate massime per società:** non convincono le motivazioni addotte per giustificare la disparità nel trattamento tra diverse società. Chiediamo di elevare la spettanza massima a 12 gg/mese per tutte le società del gruppo. Eventuali differenze dovrebbero essere connesse a mansioni e ruoli svolti e non all'appartenenza a differenti realtà organizzative.
- 3. Superamento del concetto di sito industriale:** riteniamo che l'idea di appartenenza ad un determinato sito come discriminante per l'accesso allo SW debba essere eliminato, correlando invece il numero di giornate sostenibili ai tipi di mansioni effettuate.
- 4. Importo del contributo pasto:** la cifra andrebbe rivalutata per adeguarla a quella vigente negli accordi sindacali in materia esistenti anche a San Donato per turnisti e trasfertisti.
- 5. Introduzione di contributo una tantum per spese di utilizzo delle proprie utenze:** deve essere riconosciuto un contributo compensativo dell'aggravio di costi per l'utilizzo delle proprie utenze durante lo svolgimento della prestazione lavorativa (riscaldamento, condizionamento, elettricità, connessione internet ad alta velocità).
- 6. Introduzione di contributo una tantum per adeguamento della propria abitazione:** chiediamo che sia riconosciuto un contributo per acquisto di sedia ergonomica, schermo grande ove necessario e altre dotazioni non riconosciute quali standard, ma previste nelle guide aziendale HSE allo SW. Serve inoltre compensare le spese necessarie per la messa in sicurezza dell'appartamento secondo i canoni richiesti.
- 7. Miglioramenti amministrativi:** chiediamo la possibilità di anticipare 2gg al mese precedente e non soltanto di posticipare al mese successivo eventuali giornate residue. In questo modo lo strumento SW sarebbe più efficace per far fronte alle eventuali necessità. Inoltre chiediamo di eliminare il divieto nell'utilizzo di mezza giornata di ferie associata a mezza di SW, nonché dello zainetto già accantonato, perché in questo modo non sappiamo con quali istituti potranno essere giustificate eventuali assenze nelle fasce di presenza obbligatoria.

8. **Allargamento dello SW per Cure:** l'attuale forma di 12 gg per cure deve essere estesa a tutti coloro che fruiscono della legge 104 per cure a genitori e parenti.

Smaltimento Ferie

La RSU ribadisce che, al momento della stipula dell'intesa relativa alle le chiusure collettive 2021 e 2022 (Settembre 2021), è stato ribadito da parte aziendale l'assenza di problematiche relative alle ferie residue. Pertanto, in assenza di esigenze ed accordi specifici, non esiste alcun obiettivo condiviso di smaltimento come già avvenuto di norma in passato.

La RSU ritiene che quanto contenuto nel CCNL non possa superare quanto previsto dal D.Lgs. 19 luglio 2004 e che quindi le ferie restanti debbano essere fruito entro 18 mesi dal termine di maturazione.

Si invita Eni NR, GGP & EGEM ad evitare inutili forzature, specie in un periodo di pandemia e smart-working obbligatorio che non permette programmazioni a lungo termine. **I lavoratori che non effettuano l'intero periodo annuo di ferie, non lo fanno per dispetto o capriccio, bensì per motivi generalmente connessi a motivi personali, familiari e di cura.**

La RSU pertanto diffida l'azienda ad imporre ferie forzate in periodi morti e non graditi, che non aiutano sicuramente il recupero psicofisico del lavoratore.

Avvisa fin da ora che assisterà tutti coloro che vorranno rivalersi in caso di assegnazione coatta in ferie.

Estero

A seguito del recente cambio al vertice del personale estero, la RSU ha reiterato la sua richiesta di incontro e confronto sui diversi problemi che affliggono i colleghi espatriati, peraltro già segnalata e sollecitata tramite numerose precedenti comunicazioni, chiedendo che si attivi quanto previsto dall'articolo 42 bis del vigente CCNL (Mobilità Internazionale).

In particolare, alla luce della ripresa economica e del crescente prezzo del petrolio, chiediamo:

- Azzeramento della assurda politica di riduzione del 10%/20% degli stipendi con ritorno alle cifre precedenti alla pandemia. Rammentiamo che solo Eni tra le grandi compagnie petrolifere ha ridotto gli stipendi aumentando i carichi di lavoro in un periodo in cui aumentavano rischi e sacrifici (enisway ...).
- Azzeramento in tutte le sedi della politica di prolungamento assurdo delle turnazioni che rischia di provocare danni alla salute ed incidenti per stress e stanchezza (6 settimane di lavoro e 2 di quarantena seguite da sole 4 di riposo o 4 di lavoro e 2 di quarantena alternate a 2 di riposo). Rammentiamo peraltro che le stesse turnazioni 28/28 sono contrario alle leggi italiane ed europee e devono essere definite con apposito accordo sindacale (mai stipulato) non essendo bastevole la sola accettazione da parte del singolo lavoratore.
- Verifica validità delle turnazioni 28/28 ai sensi della legge italiana su ferie e riposi per i distacchi internazionali (lettera gennaio 2020 su turnazione Messico). Adeguamento alle leggi italiane, al contratto ed agli accordi vigenti in materia di turnazione per gli invii con trasferta lunga.
- Ripristino dei contratti famiglia e delle politiche di assistenza ai figli.
- Aumento del numero turnisti sugli impianti.
- Riconoscimento delle prestazioni fornite in SW durante i blocchi connessi a Covid19 come giornate lavorate a tutti gli effetti;
- Conteggio neutro nei balance delle quarantene propedeutiche alle partenze e delle giornate spese durante i riposi per tamponi, accertamenti sanitari e quarantene imposte al rientro, evitando di pesare sui riposi degli espatriati.
- Valorizzazione indennità trasferte estere (promessa mai mantenuta da Bonettini nel 2018, enisway...).
- Chiarimenti circa le modalità di registrazione dei 23 infortuni Covid 19 e riflessi nei balance dei lavoratori.

Restano inoltre senza alcuna risposta ufficiale le seguenti missive:

Iraq – misure anticovid al campo, tagli retribuzioni e contratti, raddoppio turni, quarantene, regole per Sw – 14.4.2021.

Mozambico – sicurezza espatriati – 18.6.21.

Iraq, Turkmenistan, Mozambico, Kazakistan – varie segnalazioni su anomale turnazioni sia di expat che SW.