



Anno 19 - n° 332 - 30 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 Ruggiero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

## Applicazione accordo Smart-working

**La RSU ha avuto modo con estremo disappunto di verificare che quanto inserito in DAM per aderire all'accordo sullo SW contiene documentazioni aggiuntive unilaterali, non discusse e riportanti interpretazioni fallaci del testo originario.**

Ci riferiamo in particolare ai documenti denominati:

- regolamento new smart working;
- documento formativo ed informativo HSE, Informativa HSE ai sensi dell'art.22 Legge 81/2017 e check list HSE;
- guida strumentazione ICT.

Questi documenti non fanno in alcun modo parte dell'accordo e contengono affermazioni che interpretano in modo distorto un accordo che invece va applicato per quanto siglato.

Inoltre, per siglare l'adesione al contratto individuale, è richiesta la firma elettronica certificata in DAM in merito alla quale la scrivente RSU ha già richiesto chiarimenti circa utilizzi e finalità, senza mai ottenerne. Riteniamo infatti che la richiesta comporti la raccolta, conservazione e gestione di dati personali non indispensabili (copia dei documenti), pratica contraria a quanto raccomandato dal Regolamento UE 2016/679 articolo 5 comma c) che invita a "minimizzare" la raccolta di questa tipologia di elementi.

In generale ci saremmo attesi che il sito riportasse i due soli documenti siglati, ovvero accordo collettivo ed individuale. Eni deve applicare gli accordi, non interpretarli con regolamenti o modificarne i contenuti arbitrariamente, specie se ciò viene effettuato da soggetti che neppure hanno partecipato alle trattative.

**Pertanto abbiamo segnalato la situazione alle Segreterie Nazionali per un loro diretto intervento e intimato all'azienda di eliminare quanto aggiunto unilateralmente.**

Segnaliamo ai lavoratori che hanno siglato la richiesta di accesso allo SW o che intendono farlo a breve di non considerare in alcun conto i suddetti documenti in quanto assolutamente privi di qualsiasi validità e legittimità. La RSU ribadisce infatti che qualunque interpretazione unilaterale non è coerente con l'accordo.

**Se vi saranno problemi, contattateci e la RSU interverrà per ripristinare la corretta interpretazione dell'accordo, che abbiamo votato e sosteniamo.**

## Ferie

La RSU ha avuto numerose segnalazioni in merito alle pressioni che HR e responsabili di unità stanno operando sui lavoratori per indurli a consumare tutte le ferie entro fine anno. Alla base di questa richiesta ci sarebbe addirittura il rispetto del CCNL, strana affermazione per un'azienda che non rispetta il contratto su materie fondamentali quali la distribuzione delle schede CREA.

Facciamo presente che l'articolo 31 del vigente CCNL prevede che le ferie siano "di norma" consumate nell'anno di maturazione. Quindi chi ha meno di 10 anni di anzianità dovrebbe effettuare fino a 20gg di ferie annue e chi ha oltre 10 anni dovrebbe effettuare 25 gg. nell'anno di maturazione. E' anche evidente che il periodo che stiamo attraversando non possa dirsi "normale" e quindi anche la programmazione consueta delle ferie può risentirne.

La legge invero è meno stringente e permette l'accantonamento dei residui fino a 18 mesi dal termine di maturazione; afferma inoltre che le ferie non possono essere pagate se non in caso di licenziamento, dimissione pensionamento o contratto estero con aspettativa.

**Quest'anno inoltre Eni e Sindacati non hanno concordato alcun obiettivo di smaltimento.**

Ricordiamo peraltro che anche nel passato la nostra RSU è stata molto critica su accordi di questo tipo siglati in periodi di lock-down o mobilità limitata, perché nei fatti costringevano alla consumazione delle ferie senza avere la libertà di goderne.

**La RSU pertanto invita i lavoratori a programmare soltanto le ferie necessarie, senza badare ad obiettivi aziendali, specie se superiori alla spettanza annua.**

Infine, segnaliamo ai lavoratori che, per fruire dello SW Summer Kids, il dipendente è tenuto ad effettuare le sole ferie maturate nell'anno precedente (20/25 gg a seconda della spettanza) prima di depositare la richiesta. Non c'è nessuno obbligo o accordo di smaltimento ferie generico o comprendente le ferie residue.

## Contratto di espansione – Formazione ed assunzioni

A fronte della imminente conclusione del contratto di formazione, la Rsu ha inviato ad Eni NR, GGP & EGEM una lettera per conoscere:

1. impatto del Contratto di Espansione (numeri uscite ed assunzioni);
2. articolazione precisa dei piani di formazione con tipologia dei corsi e dipartimenti/numero di lavoratori interessati nella nostra sede;
3. risposte in merito alle richieste di consolidamento dei precari presenti in azienda ed ai CV presentati che riteniamo debbano avere un percorso di attenzione rispetto ai normali canali di reclutamento Eni. La Rsu ha necessità di fornire un riscontro preciso a chi ha riposto la sua fiducia nel Sindacato.

Rispetto all'accordo, riteniamo infatti che RSU ed Azienda siano interlocutori di pari dignità. Serve quindi tradurre in fatti concreti la sbandierata condivisione di intenti e progetti, non enunciati a parole.

Ci attendiamo quindi una apposita convocazione in cui ci venga presentato per le realtà NR, GGP & EGEM di San Donato che noi rappresentiamo, i piani di riqualificazione professionale e formazione che impatteranno sui nostri colleghi di NR, GGP ed EGEM, nonché per discutere sul consolidamento di lavoratori precari, sull'assunzione di stagisti o contratti a termine interrotti a seguito della pandemia, nonché segnalazioni provenienti da colleghi ENI, alcuni dei quali purtroppo anche deceduti in servizio o subito dopo aver lasciato l'azienda. Vi terremo informati sugli esiti.

## Mozambico

A seguito dei recenti fatti di cronaca e dell'ordinanza del Ministro della Salute che blocca l'accesso ed il transito in Italia a chi negli ultimi 14 giorni è stato in Mozambico, RSU ed RLSA hanno chiesto un incontro per chiarire come sarà organizzato il rientro dei colleghi e conoscere quali misure l'azienda intende porre in essere nella sede di Maputo, interessata dal contagio.

Il chiarimento è necessario in tempi brevi perché il blocco impatta da subito i colleghi in turnazione 28/28 che si trovano oggi a Pemba. Costoro dovranno attendere i cambi e capire come rientrare in Italia, alla luce dell'annullamento dei voli che le compagnie aeree commerciali stanno ponendo in essere con il paese.

Finora HR Mozambico ha inviato un testo che ancora non chiarisce come si organizzeranno i rientri né come saranno considerati eventuali prolungamenti di turno connessi a mancati cambi e quarantena obbligatorie previste per legge.

Attendiamo risposte chiare non appena sarà possibile

## Circa le bizzarre iniziative informatiche aziendali ...

Da quando ENI è diventata patria di decine di creativi del web, si stanno moltiplicando le iniziative informatiche di dubbia utilità ed anche di incerta legittimità giuridica. In particolare nutriamo dubbi in merito al rispetto delle normative vigenti sia in materia di Privacy che rispetto allo Statuto dei Lavoratori. Da un anno a questa parte infatti abbiamo chiesto all'azienda un confronto per chiarire:

- **EQ TEAMS** questa bizzarra iniziativa prevede la creazione di gruppi social tra gli appartenenti ad una determinata unità (guidata dal responsabile) in cui si scambiano giudizi e commenti su performance dei singoli e modalità di lavoro. Viene richiesto anche l'utilizzo di mezzi e collegamenti privati. Finora l'azienda non ha incontrarci ed ha definito come facoltativa la partecipazione; noi invitiamo a non partecipare e a non collegare i propri mezzi informatici personali, dal momento che riteniamo che, in assenza di chiarimenti sulle finalità dell'iniziativa, si possano ipotizzare violazioni degli articoli 1, 4 e 8 Legge 300 (libertà di opinione, divieto di indagine sulle opinioni e controllo a distanza).
- **Questionario Census:** a volte le belle iniziative ritornano... così Eni ha deciso di chiedere per l'ennesima volta a tutti i lavoratori di HSE di compilare un questionario in cui si elencano le proprie capacità, esperienze aziendali e si crea un proprio curriculum. E' ovviamente facoltativo, ma ci

chiediamo possibile che certe famiglie professionali non sappiano neppure cosa sanno fare e cosa fanno i propri collaboratori?

- **Autodichiarazione di correttezza nell'agire:** a completamento dei corsi obbligatori relativi al modello ENI 231 (ovvero relativo alla responsabilità dei vertici aziendali sull'operato dei lavoratori) si chiede al lavoratore di autocertificare di aver sempre agito e di impegnarsi ad agire nel rispetto delle leggi (cosa ovvia e che dovrebbe guidare tutti i cittadini italiani, non certo i soli dipendenti ENI...) Questa strana dichiarazione è obbligatoria e vincolante per terminare il corso. Attendiamo di capire quale sia la finalità di questa bizzarra iniziativa.
- **Firma elettronica aziendale e piattaforma DAM:** Eni ha creato questa strana firma certificata, accompagnandola ad una richiesta di raccolta di copia del documento, copia del codice fiscale, ulteriori dati sensibili. Vogliamo capirne lo scopo e le modalità di conservazione dei dati, il titolare responsabile del trattamento ed incaricati ai sensi delle vigenti leggi sulla Privacy. In generale chiediamo chiarimenti in merito alla stessa **piattaforma DAM**, con cui Eni si propone quale intermediario rispetto ad istituti ed enti terzi quali INPS, Helvetia, FASIE, Fondenergia. Invitiamo i lavoratori ad effettuare le pratiche direttamente con gli enti preposti (in proprio o con l'ausilio di Caf e Patronati), anche perché non è chiaro se e come tale piattaforma risponda per eventuali errori e danni provocati da pratiche errate o fuori termine.
- **Problemi nell'utilizzo privato di Social Network e rapporti tra sfera privata e lavorativa nell'ambito informatico.** Riteniamo necessario definire con accordo un limite chiaro tra l'ambito lavorativo e privato, al fine di conflitti e censure illegittime previste dalle attuali procedure informatiche e anche dal Codice Etico ENI. In particolare noi riteniamo che si possa parlare di ambito lavorativo quando un lavoratore utilizza mezzi informatici aziendali per inviare messaggi o collegarsi ad internet. 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. Essere un lavoratore ENI non può limitare il diritto costituzionale di un cittadino di esprimere una propria opinione, anche differente da quella ufficiale dell'azienda, né questo può essere soggetto di alcuna censura rientrando nella sfera privata del lavoratore.
- **Strumentazione per il controllo a distanza nelle autovetture dei lavoratori commerciali:** tali vetture, che sono da considerarsi dei mezzi di lavoro, sono estese anche ad uso promiscuo. Qui è stato inserito un meccanismo di controllo a distanza di velocità, tragitti e localizzazione per motivi di natura assicurativa. Non ci risulta tuttavia 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 utilizzo che obbligatoriamente prevede un utilizzo promiscuo a pagamento di canone; parrebbe ovvero che il lavoratore possa essere controllato anche durante i periodi extra lavorativi.
- **Sicurezza informatica e "phising":** riteniamo assolutamente improprio inviare "mail esca" ai lavoratori fingendosi enti pubblici o addirittura pubblici ufficiali per verificare non si capisce bene cosa... E' evidente che nessuno butterebbe a cuor leggero un finto avviso di tribunale perché trova un errore nel testo. Tali iniziative sono discutibili e di dubbia legittimità.

**Risposte non ne abbiamo ottenute perché probabilmente i nostri "creativi" sono troppo impegnati a costruire sempre nuovi quiz e storielle per il nostro splendido sito...**

**Noi invitiamo i lavoratori a non collegare per nessun motivo i propri Pc e smartphone alla rete aziendale ed utilizzare solo gli strumenti in dotazione.**