Anno 20 - n° 338 - 16 marzo 2022 - 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; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Problemi nell'applicazione accordo Smart-working

La RSU ha chiesto all'azienda un **incontro urgente per capire le modalità di applicazione** dell'accordo sullo SW dal momento che il primo aprile potrebbe terminare lo SW straordinario connesso al COVID. Ad oggi infatti non pare esserci alcuna chiarezza sui tempi e le modalità applicative. I tempi stingono ed una decisione è urgente e necessaria per capire come comportarsi ed organizzarsi rispetto ad un rientro in presenza (si pensi solo alle problematiche dei pendolari o a chi deve definire le cure per figli minori...).

Nel merito delle **pratiche DAM**, l'azienda ci ha fornito una prima risposta precisando che, indipendentemente dalla scritta "in lavorazione", chi ha effettuato la richiesta, può considerare accettata la pratica se è presente la lettera controfirmata da HR. Per verificare e scaricare la lettera firmata serve entrare nella sezione "Le mie pratiche", selezionando "Collegamento intestazione" della pratica "Richiesta Modalità di lavoro – New Smart Working".

La RSU ritiene che la decisione aziendale di imporre l'utilizzo del DAM per la compilazione delle pratiche sia unilaterale, complicata da problemi tecnici evidenti e contraria all'accordo sia per forma che per contenuto.

In particolare mancano ancora le **modalità per aderire alle forme aggiuntive** ed integrative previste dall'accordo; sarebbe bastato prevedere la semplice firma cartacea per ovviare a questo problema, invece di attendere infinite modifiche di sistema.

Inoltre, per siglare l'adesione al contratto individuale, è richiesta la **firma elettronica certificata** 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.

Per quanto riguarda il **rispetto sostanziale dell'accordo** ci saremmo attesi che il sito riportasse i due soli documenti siglati, ovvero accordo collettivo ed individuale. Invece Eni ha reso obbligatoria la sottoscrizione di **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, check list HSE e guida strumentazione ICT. Invitiamo i lavoratori che hanno siglato la richiesta di accesso allo SW o che intendono farlo di non considerare in alcun conto i suddetti documenti in quanto assolutamente privi di qualsiasi validità e legittimità.

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.

Abbiamo già segnalato l'accaduto alle Segreterie Nazionali e sappiamo che in data 17.3 si riunirà la Commissione Bilaterale di controllo dell'accordo. Nel frattempo abbiamo chiesto un incontro urgente ed intimato all'azienda di eliminare quanto aggiunto unilateralmente. Se vi saranno problemi, contattateci e la RSU interverrà per ripristinare la corretta interpretazione dell'accordo nella sua versione integrale e originaria, che abbiamo votato e sosteniamo.

Ferie

La RSU ha avuto numerose segnalazioni, specie nel settore GGP & EGEM, di pressioni che HR e responsabili di unità stanno operando sui lavoratori per indurli a pianificare e consumare tutte le ferie residue. 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.

Ribadiamo con forza che Eni e Sindacati non hanno concordato alcun obiettivo di smaltimento. Né può essere altrimenti, dal momento che la nostra RSU è sempre 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.

Pertanto ci si deve riferire alle discipline di contratto e di legge vigenti, considerando che la legge definisce come limite di utilizzo 18 mesi dal termine di maturazione.
Si consideri inoltre che le ferie non possono essere pagate se non in caso di licenziamento, dimissione pensionamento o contratto estero con aspettativa.
Stante la situazione possiamo suddividere le spettanze come segue:

1. Spettanze annue 2022 (casella SPETT ANNO in busta paga): secondo l'articolo 31 del vigente CCNL le ferie devono "di norma" essere consumate entro dicembre 2022. Quindi chi ha meno di 10 anni di anzianità dovrebbe effettuare 20gg di ferie e gli altri dovrebbero godere 25gg entro fine anno. Se questo obiettivo non dovesse essere raggiunto, resta l'obbligo di legge, ovvero la fruizione entro giugno 2024.
2. Spettanze residue anni precedenti (casella FERIE AP): queste giornate sono state sanate completamente dall'accordo nazionale del 2020.

La RSU pertanto invita i lavoratori ad inserire le ferie soltanto qualora necessitano, senza badare agli obiettivi aziendali inseriti unilateralmente in PAS, specie se riportano un numero di giornate superiore 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.

Verifiche CREA ed inquadramenti – nuova raccolta mandati

Alla luce dei buoni risultati della precedente iniziativa, la RSU ritiene opportuno lanciare una nuova campagna di raccolta mandati per la verifica di CREA ed inquadramenti.
Chiediamo pertanto che Eni:

- rispetti il contratto nazionale e ripristini il sistema CREA sospeso da un decennio distribuendo le schede personali a tutti;
- rimuova gli insensati blocchi ai passaggi di categoria, riconoscendo i giusti inquadramenti rispetto alle mansioni svolte.

Per questo la RSU sta organizzando una campagna di verifica collettiva di CREA ed inquadramento. Riteniamo che la mancata applicazione del sistema CREA rappresenti una violazione di contratto collettiva e individuale e si possa prefigurare per il lavoratore un danno da "perdita di chance", in quanto se non si viene valutati secondo contratto, non si potrà mai neppure migliorarsi e crescere professionalmente.

Invitiamo quindi tutti i lavoratori interessati ad assegnare un mandato individuale esplicito per la valutazione del CREA e/o dell'inquadramento, inviando una mail come da esempio ad un qualsiasi delegato RSU specificando categoria attuale, mansione svolta e inquadramento richiesto.

Mail esemplificativa

Gentile delegato,
con la presente, assegno mandato di verifica per CREA/Inquadramento alla RSU NR, GGP & EGEM.
La mia attuale categoria è Livello XXX CREA XXX, la mia mansione è … e ritengo di aver diritto al seguente inquadramento Livello XXX CREA XXX
Saluti