



Anno 20 - n° 341 - 4 maggio 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandeghi Stefania; Colleoni Luciano; De Benedetti 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.

Noi difendiamo lo Smart-working

Basta tecnicismi fallaci, interpretazioni ad personam e dilazioni

La RSU NR, GGP ed EGEM è allibita dall'ondivaga posizione del Management rispetto allo strumento Smart Working. Fino a qualche mese orsono, si lodavano i lavoratori che durante il COVID avevano permesso il mantenimento dell'operatività, lavorando da casa a proprie spese e spesso oltre l'orario obbligatorio.

Di recente la posizione è mutata; chi sta in SW è diventato un fannullone...

Noi chiediamo al Management una maggiore coerenza nelle sue dichiarazioni e non condividiamo questo clima da "ricreazione finita". Chi ha operato in SW lo ha fatto seriamente, lavorando spesso oltre orario senza straordinari e non tolleremo chi intende denigrare il nostro operato e riportare le lancette dell'orologio a prima del COVID.

Ci preme in particolare stigmatizzare quando segue:

- il diktat dei due giorni a settimana applicato come rigido dogma è semplicemente stupido; ogni unità e ogni lavoratore deve modulare esigenze professionali e famigliari ricercando la migliore soluzione caso per caso, perché questo è lo spirito dello Smart Working. Invitiamo quindi i lavoratori a ignorare inutili obblighi e proporre soluzioni alternative, se ritenute necessarie;
- riteniamo quanto meno sciocca la corsa ad applicare le percentuali più alta di presenze. Il MERP prevede ad oggi un massimo del 50% per sede direzionale ed è ancora in vigore.
- non esiste lavoro di serie A e di serie B; ferie, zainetti e permessi sono presenza e possono essere richiesti indifferentemente nei periodi di ufficio e di SW. Il medesimo ragionamento vale anche per eventuali malattie, che non devono essere recuperate con periodi di ufficio; saremo attenti ad intervenire in situazioni anomale.
- L'accordo nazionale del 28.10.2021 e soprattutto le forme aggiuntive di "work life balance" (Summer Kids, Neogenitoriale e Rosa/Welcome e Cura) vanno introdotte da subito per permettere ai colleghi di organizzare la propria vita sociale e famigliare.

Per censire l'estensione del fenomeno ed il bacino di utilizzo, la RSU intende raccogliere l'elenco degli interessati alle forme aggiuntive di SW per poi consegnarlo all'azienda sperando in tal modo di ridurre i tempi di attuazione. Invitiamo i lavoratori a comunicare via mail ai delegati l'interesse per eventuali forme aggiuntive.

Quanto all'accordo, riteniamo inaccettabile che l'azienda continui a "nascondersi" dietro ai provvedimenti governativi di Smart Working Straordinario per dilazionare l'entrata in vigore dell'accordo nazionale, **con la sola ragione di risparmiare su costi fissi e ticket**, rinviando l'entrata in vigore delle forme migliorative di SW previste dal testo nazionale e non permettendo ai lavoratori di programmare con anticipo i propri futuri impegni.

Un atteggiamento inaccettabile a fronte degli oltre 5 miliardi di euro di utile nel primo trimestre 2022

Bonus Carburante

La RSU ha chiesto all'azienda l'applicazione del "bonus carburante" di 200€ previsto dal Governo. Snam Rete Gas ha già provveduto all'erogazione. E noi? Siamo poveri?

Un atteggiamento inaccettabile a fronte degli oltre 5 miliardi di euro di utile nel primo trimestre 2022

Trasferte di lunga durata in Italia

La RSU ha ricevuto dall'azienda le seguenti precisazioni relative alle trasferte di lunga durata nei distretti. Sapendo che questi "diktat" non corrispondono alla prassi finora in essere, invitiamo tutti i lavoratori in trasferta lunga presso i distretti a contattare i delegati RSU per precisare meglio i propri prospetti ed evitare ulteriori contestazioni e sanzioni anche per trasferte già autorizzate.

Queste sono le interpretazioni aziendali che contestiamo:

"L'uso dell'auto a noleggio è consentita esclusivamente per il tragitto San Donato Milanese/DI-STRETTO e rientro." Ne consegue che qualsiasi utilizzo promiscuo e differente non è consentito.

Abbiamo segnalato all'azienda l'assurdità di tale provvedimento, dal momento che costringerebbe i lavoratori in distacco a mantenere presso la sede di trasferta lunga una propria autovettura da utilizzarsi per le normali incombenze quotidiane. E' evidente che questo aspetto va chiarito anche perché al personale in trasferta è vietato l'utilizzo della propria vettura per questioni assicurative e questo genera un'ambiguità da sanare. L'unica soluzione sarebbe quella di utilizzare taxi e mezzi pubblici per qualsiasi spostamento, ma a questo punto ci chiediamo gestire trasferte e massimali.

In analogia maniera, consentire il rientro solo a San Donato e non alla propria residenza, obbligherebbe molti trasfertisti a mantenere un affitto nell'area milanese con spese inutili ed elevate. L'azienda ritiene che, essendo i lavoratori di sede a San Donato, devono cavarsela in qualche modo e non consente rientri presso la propria residenza (anche se autorizzati dai responsabili...)

Inserire le tratte e interromperle per i rientri /per i riposi /ferie/malattia. Inserire importo forfait giornaliero (30.99 euro), in funzione dei giorni di presenza al lavoro presso la sede di destinazione della trasferta. Queste affermazioni sono contrarie alle prassi in essere che finora hanno visto il rimborso della forfettaria su 30 gg. Inoltre l'azienda ritiene che in caso di SW spettino i 31€ soltanto se l'attività viene svolta presso la sede di trasferta (nel comune? Nel circondario? Nella regione?) e non nel caso sia svolta dalla propria residenza, anche se autorizzata. Eni sostiene che in caso di SW la trasferta debba essere chiusa, restituendo anche l'auto a noleggio.

Segnaliamo peraltro che a fine 2021 la RSU ha contestato il forfettario di 31€ e chiesto un incontro per rinnovare gli accordi, fermi al 2002, come previsto dal vigente CCNL. L'azienda si è finora rifiutata; **questo comporta che nessuno può essere obbligato ad utilizzare il rimborso forfettario**. Invitiamo in tal senso i lavoratori a richiedere il piè di lista.

I delegati sono a disposizione per chiarimenti ed interventi di rettifica relativamente ai prospetti trasferta lunga siglati dai singoli lavoratori, anche per evitare a tutti dei futuri guai disciplinari

Ferie

Recentemente è ricomparso in PAS l'obiettivo smaltimento ferie, che riguarda anche le spettanze residue e richiama un accordo sindacale nazionale scaduto 2 anni orsono. La RSU ribadisce che **nessuno ha concordato con Eni alcun obiettivo di smaltimento ferie 2022**.

Né può essere altrimenti, dal momento che la nostra RSU è sempre stata molto critica su accordi di questo tipo.

Pertanto valgono contratto e leggi vigenti, che definiscono come limite di utilizzo 18 mesi dal termine di maturazione. Si consideri inoltre che le ferie non vanno perse, né congelate, né 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):** dal momento che il CCNL è scaduto e disdettato, decade la norma precedente (art. 31) che prevedeva il consumo entro l'anno. Resta quindi l'obbligo di legge, ovvero **10 giorni entro l'anno e la restante parte da fruire entro giugno 2024** (18 mesi dal termine della maturazione).
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 soltanto le ferie necessarie, senza badare agli obiettivi unilaterali del PAS.

Verifiche CREA ed inquadramenti – deposito nuovi mandati

In data 2 maggio la RSU ha inviato una prima serie di 171 mandati di verifiche CREA ed Inquadramenti. In parte trattasi di casistiche già sollevate nel 2021 e non risolte, in merito alle quali l'azienda aveva promesso un intervento ed in parte invece sono nuove richieste.