



Anno 20 - n° 343 - 15 giugno 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.

## Smart-working: esiti commissione e legge 52/2022

La RSU segnala che, tra marzo e maggio, si è riunita la Commissione Bilaterale Nazionale per lo Smart Working. Alcuni problemi sono stati brillantemente risolti e ci riferiamo in particolare a:

- Rapporti tra SW e Part-time: i lavoratori PT sono parificati agli altri per numero di giorni);
- Estensione dello SW anche ai lavoratori in periodo di prova;
- Richiesta di riscontro conclusione delle pratiche in DAM a seguito di domanda SW.

E' stato inoltre definito che il personale di staff nei siti operativi potrà godere di 8gg di SW invece dei 4 tipici della loro realtà; questa situazione dovrà essere oggetto di approfondimenti sito per sito sia per capire appieno come applicarla e definire di quanti giorni potranno godere i tecnici di laboratorio dei diversi Centri Ricerca.

In merito all'accesso a SW Summer Kids è stata ribadita la necessità di raggiungere lo smaltimento dell'obiettivo ferie riferito all'anno precedente, come previsto già nell'accordo; le parti tuttavia non hanno definito quale sia questo obiettivo (da condividersi tra le parti? Sancito da CCNL? Secondo legge?) né entro quando vada raggiunto l'eventuale obiettivo (fine anno precedente? Alla data della richiesta? Durante l'anno in corso?).

La RSU ribadisce che attualmente non vi sono obiettivi condivisi di smaltimento ferie. Pertanto invita i lavoratori ad inserire senza problemi le richieste e, in caso di contenziosi, contattare i delegati.

**Si consideri peraltro che secondo la Legge 52 del 19 maggio 2022, chi ha figli minori di 14 anni ha diritto all'accesso allo SW prolungato fino a fine luglio 2022 e chi beneficia dei permessi ai sensi della legge 104 fino a fine giugno 2022.**

Essendo legge dello stato, Eni deve applicarla a fronte di richiesta scritta da parte degli interessati; per informazioni, contattate i delegati. Alleghiamo link:

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/COVID-19-e-smart-working-proroga-delle-misure.aspx>

## Presidi GGP,

La RSU segnala di aver chiesto un incontro sui presidi in venerdì pomeriggio previsti nell'area GGP. Dal momento che l'azienda non ci ha incontrato, ai sensi del vigente accordo sull'orario di lavoro, nessuno può essere obbligato a prestare servizio di venerdì pomeriggio. I delegati sono a disposizione per chiarimenti ed interventi.

## Venticinquesimo di azienda...

La RSU ha chiesto chiarimenti in merito ai ritardi nei riconoscimenti di buoni benzina e medaglia secondo prassi ai lavoratori che compiono 25 anni di azienda. L'azienda ha risposto che le premiazioni sono state bloccate dall'emergenza COVID (?) e riprenderanno a settembre 2022. Eni provvederà a conferire il riconoscimento sia a chi compie i 25 anni nell'anno corrente che ai lavoratori non premiate negli anni 2020 -2021 in seguito all'emergenza sanitaria. I delegati sono a disposizione per segnalazioni e verifiche.

## ...e 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**

## Neoassunti – non abbiamo dimenticato!

**La RSU sta attendendo dall'azienda degli interventi concreti sui salari.**

I tagli salariali imposti negli ultimi vent'anni hanno comportato un progressivo, marcato peggioramento della situazione economica dei colleghi più giovani rispetto a chi ha anzianità maggiore.

Eni ha imposto a livello contrattuale delle politiche tese ad eliminare gli istituti collettivi a favore di una retribuzione sempre più individuale. I Sindacati Nazionali hanno avallato questa idea per abbassare il costo lavoro ed agevolare le nuove assunzioni; i nuovi ingressi sono arrivati, ma il prezzo pagato è alto.

In questi anni si è proceduto al progressivo congelamento di numerosi istituti salariali, consolidando i livelli retributivi dei lavoratori già presenti in azienda, ma impoverendo fortemente il salario base contrattuale destinato alle generazioni in ingresso. La maggior parte di questi tagli ha ricadute a lunghissimo termine e crea un gap generazionale che gli attuali "nuovi assunti" non riusciranno mai a colmare, nemmeno dopo molti anni di anzianità aziendale ed anche a fronte di crescite di carriera veloci.

In generale stimiamo che la somma di operazioni quali revisione dei minimi con introduzione dell'EAR, congelamento ed eliminazione degli scatti automatici di anzianità, consolidamento del premio di partecipazione con introduzione dell'ECP **abbiano provocato perdite mensili di 300/400€ al mese a parità di categoria** tra lavoratori aventi differente anzianità.

Si aggiunga che Eni stessa ha operato ulteriori tagli nelle politiche di ingresso e nelle progressioni di carriera, bloccando l'applicazione del sistema CREA e rendendo molto difficoltosi i passaggi di categoria.

Si pensi che nel 2008 un apprendista entrava in azienda in categoria 3 CREA 2, era collocato in categoria 2 alla conferma e godeva di un cospicuo contributo alloggio (fino a 15mila euro).

Gli ultimi assunti invece sono stati assunti in 4 CREA 4, senza alcuna politica di aiuto ed è evidente che siano in difficoltà.

Nel dettaglio, forniamo un po' di cifre:

- Consolidamento di parte del Premio di Partecipazione in ECP: l'assenza dell'ECP comporta un danno compreso tra 1.663€ per una categoria 4 e 2.442€ annue per una categoria 2, ovvero perdite comprese tra 66.000€ a 97.000€ in 40 anni di carriera;
- Taglio scatti di anzianità: considerando un valore standard di 18€ mensili (252€ annue) per ogni scatto con progressione biennale, si ricava una perdita di circa 75.000€ solo in categoria 4;
- Categoria di ingresso passata da terza a quarta con rallentamento di carriera; perdite di 280€ al mese (2.900€ annue) con trascinalenti effettivi per almeno un decennio;
- Perdita del contributo casa all'assunzione (2005: 13000€; 2008: 10000€; 2018: 5000€; 2020: 0 euro);
- Blocco delle categorie che non vengono adeguate al crescere delle responsabilità;
- Differenze di genere: al di là dei proclami, le statistiche di legge fornite dalla stessa azienda fotografano una differenza di retribuzione media tra uomini e donne che supera il 15% nei quadri, si avvicina al 20% in categoria 2 e raggiunge il 40% nelle categorie 3 e 4. Sull'argomento Eni si limita a negare le evidenze, non ha mai voluto analizzare congiuntamente la situazione né introdurre interventi correttivi seri.

RSU e nuovi assunti hanno prodotto una analisi di clima con questionario che ha visto la partecipazione di 313 lavoratrici e lavoratori (vedi InfoRSU 318). Dall'analisi si rileva che oltre il 50% degli intervistati svolge attività tipiche della categoria 2 (pur non essendovi inquadrato) e oltre il 70% di loro è soddisfatto dell'attività lavorativa. Le note dolenti arrivano quando si parla di remunerazione: il 70% dei neoassunti non è soddisfatto della sua situazione salariale, non ritiene di essere correttamente valorizzato e non ha speranza circa il fatto che questa situazione possa migliore in un futuro prossimo. Il 68% di loro ritiene di non poter mantenere un figlio con gli attuali stipendi, il 75% ha problemi nel fare fronte ad affitti, il 75% di loro non ritiene di poter accedere a un mutuo abitativo per l'acquisto di una casa nel prossimo triennio, più del 60% di loro condivide affitti.

**Ora, dopo un ventennio di queste politiche, serve un cambio deciso di rotta. La RSU chiede di affrontare il problema rivedendo i salari contrattuali, inserendo delle politiche retributive esigibili, valide per tutti e studiando interventi correttivi per sanare le discriminazioni più palesi e compensare le perdite.**

## **Trasferte di lunga durata in Italia: il pessimo esempio di Cassiopea**

La RSU ha ricevuto lamentele in merito alle condizioni che l'azienda cerca di imporre per le trasferte di lunga durata a Gela, presso il progetto Cassiopea. Si chiede ai lavoratori di intestarsi una casa, pagarsi affitto e bollette con un contributo di 550€, utilizzare l'auto a noleggio solo per gli spostamenti Gela/Aeroporto e viceversa, senza permetterne l'utilizzo promiscuo in loco e costringendoli di fatto a noleggiare una seconda auto in proprio, fare a meno di mensa, indennità trasferta Italia e rimborsi vitto e varie in cambio di una indennità di poco più di 30 euro, riconosciuta per i soli giorni lavorativi.

In caso di rifiuto l'azienda minaccia l'invio coatto in distacco.

La RSU segnala che, in caso di distacco, l'azienda è tenuta a pagare il lavoratore a piè di lista. A dicembre 2021 infatti abbiamo contestato il forfettario e, come previsto dal vigente CCNL, chiesto un incontro per rinnovare gli accordi aziendali, fermi al 2002. Dal momento che l'azienda si è finora rifiutata di incontrarci, nessuno può essere obbligato ad utilizzare il rimborso forfettario.

Pertanto consigliamo ai lavoratori di farsi distaccare piuttosto che accettare condizioni non gradite verso questa tipologia di invio; i delegati sono a disposizione per chiarimenti ed assistenza diretta, anche per evitare a tutti dei futuri guai disciplinari.