



Anno 20 - n° 347 - 7 settembre 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegliati 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.

Prossimi appuntamenti sindacali

La RSU NR, GGP & EGEM anticipa ai lavoratori i seguenti importanti appuntamenti futuri, cui dedicherà appositi approfondimenti:

19.9 – ore 14.30 - Assemblea Generale on line per votare ipotesi di Rinnovo CCNL Energia e Petrolio. Finché non si approva il contratto infatti, gli aumenti restano sospesi.

26/31 settembre – Elezioni per il rinnovo dell'Assemblea Nazionale di Fondenergia, ovvero l'organismo paritetico azienda e sindacati che vota i bilanci del fondo pensione e nomina il consiglio di amministrazione. Gli orari e la localizzazione dei seggi saranno comunicati in seguito.

Applicazione accordo sullo SW - primi bilanci

La RSU NR, GGP & EGEM ritiene opportuno proporre un primo bilancio dell'applicazione dell'accordo sullo SW, in vigore dal primo giugno di quest'anno.

In primis i dati; **l'adesione in NR e GGP è stata praticamente plebiscitaria.**

I dati trasmessi alla RSU a fine maggio prevedevano una adesione di oltre l'85% della forza lavoro (1257 adesioni al Quinto Palazzo, 183 al Primo Palazzo, 15 al Secondo Palazzo e 301 in Torre A), cui si sommano i contratti regolati da giugno in poi.

Questo è ovviamente positivo in termini di gradimento dell'istituto e dell'accordo ma potrebbe porre alcuni problemi di sostentamento nel sistema delle mense, che avranno una diminuzione vicina al 40% nel numero dei pasti. **Riteniamo serva un monitoraggio della situazione per evitare problemi di qualità del servizio e/o addirittura di tenuta dell'occupazione.**

Per quanto riguarda i problemi riscontrati dobbiamo rilevare le **seguenti gravi anomalie** che denunciando, invitando i lavoratori a segnalare gli abusi:

1. **Mancata applicazione della legge 52/2022:** Eni ha rifiutato tutte le domande, affermando che l'accordo sindacale le permette di superare la Legge, anche se quest'ultima è di miglior favore. Non ci pare un taglio condivisibile; ribadiamo, le leggi dello Stato vanno rispettate, non interpretate a comodo nostro ...
2. **Situazioni amministrative connesse al malfunzionamento del DAM:** abbiamo registrato alcuni ritardi e difficoltà nelle pratiche che dovrebbero essere ora superate. Ad alcuni lavoratori è stato richiesto di inserire permessi o ferie nelle giornate di SW regolarmente lavorate per malfunzionamenti dei giustificativi. Nel merito **la RSU chiede la sanatoria totale delle casistiche**, non potendo tollerare che delle giornate lavorate non siano conteggiate per problemi di sistema o burocratici dell'amministrazione del personale.
3. **Problemi di interpretazione dello SW Summer Kids:** la RSU ritiene che quanto definito anche in sede di Commissione Bilaterale debba essere rivisto, in quanto contrario all'accordo. Infatti si afferma che nel periodo di SW Summer Kids è possibile utilizzare lo SW ordinario calcolandolo in quote di 2gg settimanali, ma in nessun punto dell'accordo si parla di ratei settimanali di maturazione. Inoltre si richiama come obiettivo ferie non quello previsto a Contratto Nazionale e quindi condiviso tra le parti, bensì l'obiettivo unilateralmente indicato da PAS, che non è controllato da nessuno né frutto di trattativa sindacale. Infine è stato inserito un termine di smaltimento al 31.12 dell'anno precedente che non era previsto dall'accordo. **La RSU pertanto ha chiesto di rivedere il funzionamento di questo istituto secondo quanto definito nell'Accordo Nazionale votato, approvato e firmato.**
4. **Modalità di gestione dei permessi e delle ferie durante lo SW:** queste tipologie di utilizzo devono essere meglio normate tra le parti. In particolare rileviamo che attualmente, se in una giornata di SW si effettua mezza giornata di ferie, non si ha diritto al ticket (valido se non si superano 6 ore di presenza). Se tuttavia non supero 6 ore di presenza, la giornata di SW deve essere conteggiata come mezza ai fini dell'utilizzo, non come giornata intera. Inoltre se durante una giornata di SW per qualunque motivo devi assentarti durante le fasce di presenza obbligatoria (es visita medica), è negato il ticket mensa nello stipendio. Questo dovrebbe

avvenire solo se l'assenza supera mezza giornata (superando ovvero le 6 ore di presenza). In questo caso ovviamente ai fini del conteggio mensile la giornata deve essere considerata mezza e non intera.

5. **Problemi di prestazioni orarie richieste nei venerdì pomeriggio:** nel merito non possiamo che riportare quanto scritto nell'accordo che fa fede. Se l'azienda inserisce dell'altro nei suoi regolamenti ed in intranet, la questione non si pone. I lavoratori hanno diritto a quanto siglato ed i responsabili se ne facciano una ragione. Si riporta il testo dell'accordo.

- Il lavoratore deve sempre assicurare la propria presenza lavorativa nelle seguenti fasce orarie: fascia mattutina 10-12 e fascia pomeridiana 14.15-16.15; durante i venerdì corti, la presenza lavorativa deve essere assicurata nella sola fascia mattiniera. La mancata prestazione in tali fasce orarie dovrà essere adeguatamente giustificata e autorizzata.
- Al di fuori delle fasce di presenza lavorativa e nel rispetto della durata media giornaliera prevista dagli accordi vigenti sull'orario di lavoro applicati nei rispettivi Siti di appartenenza:
 - il lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa residua, rispetto l'orario contrattualmente stabilito, collocandola autonomamente, al fine di poter conciliare i tempi di vita e di lavoro, nella fascia oraria compresa fra le ore 8.00 e le ore 19.00.
 - il responsabile del lavoratore potrà richiedere di collocare l'esecuzione della prestazione lavorativa residua in ragione delle esigenze aziendali qualora ricorrano motivi di urgenza ovvero fornendo un congruo preavviso in via del tutto eccezionale

Non trova più applicazione la c.d. "flessibilità aggiuntiva SW" prevista nel verbale di accordo del 20.09.2019.

Durante le giornate di lavoro in modalità agile non sono previste e autorizzate ore di lavoro straordinario né prestazioni di lavoro festivo e notturno.

Il lavoratore è tenuto a collocare la pausa pranzo, nella misura prevista dagli accordi in essere, successivamente alle 12 e prima delle 14.15

Abbiamo poi ricevute una serie di richieste tese a migliorare l'accordo in più punti delle quali ci siamo fatti volentieri portavoce, scrivendo ad aziende, organizzazioni sindacali e commissione bilaterale. In particolare chiediamo di:

1. Estendere il numero di giornate a 12 mensili in tutte le realtà organizzative;
2. introdurre di SW per cura parenti invalidi (Legge 104);
3. prevedere di un contributo fisso per l'acquisto di attrezzature ergonomiche quali ad esempio sedie o tavoli nonché per il consumo di energia per riscaldamento e/o connessioni internet;
4. introdurre un codice apposito per l'inserimento delle 2 giornate aggiuntive in caso di utilizzo inferiore alle 8gg nel mese precedente;
5. verificare la compatibilità tra SW e reperibilità;
6. inserire l'opzione di conteggio della mezza giornata di SW, da utilizzarsi in caso di mezza giornata di ferie o di permessi per Legge 104;
7. regolamentare i buoni pasto in caso di mezza giornata di ferie o giustificativi sanitari adiacenti alla pausa mensa;
8. utilizzare mezza giornata di zainetto anche nel periodo di SW.

Contratti di espansione

La RSU NR, GGP & EGEM ha ricevuto dall'azienda i seguenti dati relativi alla formazione erogata a latere del Contratto di Espansione dello scorso anno. In Eni NR, GGP & EGEM stati organizzati 28 corsi online con 2960 utenti per un totale di 33.573 ore di formazione erogate.

Un bilancio lusinghiero anche se come RSU non siamo stati minimamente coinvolti nel processo.

La RSU ha invece richiesto l'applicazione della clausola di consolidamento dei contratti a tempo determinato e in somministrazione previsto dall'accordo 2022-2023; su questo l'azienda ha finora dato riscontri negativi e la questione ci preoccupa. Se Eni si impegna per iscritto a procedere, non è corretto ricercare inutili cavilli per rimangiarsi la parola data... altro che Codice Etico...

Infine la situazione attuale; per il 2022 Eni Spa ha ricevuto 725 domande su 300 posti disponibili. E' quindi evidente un errore di pianificazione delle uscite, sia come numero di posti che rispetto alla decisione di posticipare al 2023 la maggioranza delle uscite. I diversi gestori HR hanno quindi effettuato una scrematura, eliminando dalla lista le figure di turnista e gli operativi e cercando di convincere alcuni dei richiedenti a rimandare all'anno prossimo. In merito ai criteri di scelta, la RSU non è stata coinvolta minimamente. Ora la lista è stata consegnata con 360 nomi e ci attendiamo le risposte di INPS dalla prima decade di settembre in poi. Questo è quanto ci è dato di sapere.