



Anno 20 - n° 350 - 11 ottobre 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.

CCNL – scioglimento della riserva e aumenti

A seguito del pronunciamento delle assemblee (163 assemblee in Italia con circa il 97% di favorevoli) i Sindacati Nazionali hanno comunicato lo scioglimento della riserva in merito al rinnovo del CCNL Energia e Petrolio. Pertanto, dal mese di ottobre aumenteranno minimo salariale ed EDR; saranno quindi versati gli arretrati da luglio a settembre 2022.

E' stato approvato anche l'accordo relativo al CREA nel quale è prevista la distribuzione delle schede di CREA per tutti i lavoratori entro il 31.12.2022.

Eni – risultati del primo semestre, ma per chi?

Nel primo semestre 2022 Eni ha segnato utili netti per **7.398 milioni di euro**.

Il programma 2022 di acquisto di azioni proprie viene innalzato a 2,4 miliardi di euro.

Eni preferisce utilizzare tale somma per sostenere la quotazione azionaria (e quindi i portafogli di chi ha intasca le stock option...). **Una decisa strategia economica, taglio del costo del lavoro, contenimento degli investimenti e finanziarizzazione degli utili. Niente di nuovo, ma questa ricetta ha portato alla lunga alla dismissione del patrimonio imprenditoriale del paese...**

Inoltre, dopo l'annuncio della maxi scoperta di Cipro, questo piano di pay-back potrebbe anche rivelarsi molto più oneroso del previsto ...

Ovviamente i soldi per dare ai lavoratori un sostegno contro l'inflazione non ci sono; non abbiamo neppure i soldi da destinare al bonus carburante che produciamo noi e che nei fatti provocherebbe un rientro di cassa.

Immaginiamoci poi, cosa inaudita, se abbiamo disponibilità di cassa per sbloccare i passaggi di categoria o alzare gli stipendi per le giovani generazioni o ripristinare gli stipendi esteri dopo i tagli COVID...

Noi chiediamo ad Eni Spa un integrativo salariale che permetta di superare i problemi inflattivi e di rincaro delle bollette energetiche, specie alla luce dei maxi utili registrati.

Risultati Elezioni Fondenergia

La RSU NR, GGP & EGEM ringrazia chi ha partecipato alle elezioni di Fondenergia e trasmette i risultati dell'area di San Donato Milanese. Ora si attende il voto postale e la proclamazione dei risultati finali su base nazionale che avverrà dopo metà ottobre con la distribuzione dei delegati alle diverse liste.

In generale si registra una bassa affluenza alle urne; serve un rilancio nelle politiche di assistenza e informazione in merito al fondo pensione, istituto importante per il futuro di tutti noi. La RSU dovrà impegnarsi su questo fronte.

Seggi ENI	Sedi	Elettori	Votanti	%	Bianche Nulle	Contestate	Voti Validi	CGIL	CISL	UIL	UGL	CISAL
SEGGIO 58	Quinto PU Eni Nr e SF	1646	314	19%	0	11	303	252 83%	29 10%	15 5%	6 2%	1 0%
SEGGIO 60	Primo PU Eni GGP & SF	757	168	22%	1	4	163	72 44%	53 33%	37 23%	1 1%	0 0%
SEGGIO 61	Torre A Eni NR e SF	412	89	22%	1	0	88	77 88%	4 5%	5 6%	2 2%	0 0%
SEGGIO 63	Secondo PU Versalis/Rewind	623	139	22%	0	0	139	67 48%	35 25%	33 24%	3 2%	1 1%
SEGGIO 64	Bolgiano Eniprogetti/Eni	697	231	33%	2	0	229	108 47%	97 42%	15 7%	8 3%	1 0%
SEGGIO 66	Via Agadir Eniservizi	239	135	56%	0	0	135	53 39%	44 33%	37 27%	2 1%	0 0%
SEGGIO 67	Via S. Salvo ECU	58	23	40%	0	0	23	10 43%	5 22%	8 35%	0 0%	0 0%
SEGGIO 72	Plenitude Milano	386	87	23%	1	0	86	32 37%	37 43%	14 16%	1 1%	2 2%
SEGGIO 75	Via Milano ICT	271	106	39%	0	0	106	14 13%	82 77%	10 9%	0 0%	0 0%
Totale seggi Eni		5089	1292	25%	5	15	1272	685 54%	386 30%	174 14%	23 2%	5 0%
Saipem		2060	332	16%	2	0	330	148 45%	79 24%	99 30%	4 1%	0 0%
Snam Rete Gas		1037	337	32%	2	0	335	204 61%	118 35%	8 2%	2 1%	3 1%

Trasferte – situazione e sollecito

A dicembre 2021 La RSU aveva chiesto di aprire un tavolo ai sensi dell'articolo 42 (trasferte) del vigente CCNL per definire congiuntamente l'indennizzo forfettario che l'azienda può proporre in sostituzione al rimborso piè di lista delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri nonché dell'indennità trasferta Italia. Tale trattamento infatti è **da determinarsi nell'ambito della contrattazione aziendale**.

Ad oggi questo incontro non si è tenuto e quindi la RSU segnala ai lavoratori che non hanno obbligo di accettare trasferte che non siano a rimborso piè di lista. I delegati sono a disposizione per eventuale assistenza nella discussione delle condizioni di invio.

L'ultimo accordo aziendale siglato dalla scrivente RSU in materia risale a luglio 2002, poi rivisto unilateralmente nel 2005 dall'azienda in maniera insufficiente (31€ al giorno con contributo alloggio e 46€ senza alloggio). La soluzione forfettaria è oltremodo sconsigliata in quanto il rimborso forfettario assorbe anche l'indennità trasferta Italia, che essendo legata al minimo salariale, nel frattempo è aumentata fino a valere poco meno dei 31€ offerti. E' vero che sulla trasferta Italia si pagano le tasse, pur tuttavia questo valore rientra nei contributi ed è al netto di tutte le spese.

Senza un nuovo accordo è preferibile per il lavoratore recarsi in trasferta a piè di lista con pagamento dell'indennità trasferta Italia, specie alla luce degli incrementi inflattivi. I delegati sono a disposizione per trattare i pacchetti di invio

Inoltre a seguito di recenti note diffuse da HR di DICR per regolare le trasferte di lunga durata, valide in tutti i settori operativi, serve chiarire:

1. **utilizzo promiscuo dell'autovettura:** l'autovettura, sia essa a noleggio o di pool, può essere utilizzata solo per percorrere la tratta dalla sede di partenza a quella di arrivo (o dall'aeroporto a alla sede di arrivo e viceversa). In questo modo si nega la possibilità di un utilizzo ordinario della vettura per svolgere le incombenze quotidiane che un trasfertista di lunga durata deve effettuare (a titolo esemplificativo, anche se non esaustivo, tragitto per recarsi quotidianamente al lavoro e rientro, per raggiungere negozi e centri commerciali, per eventuali visite mediche o emergenze sanitarie, per ristorazioni e/o altri svaghi in loco terminato l'orario di lavoro...). Questa modalità non si concilia con la trasferta lunga perché il lavoratore dovrebbe affittare una seconda autovettura a suo carico per svolgere queste attività con grande aggravio di spese e problemi assicurativi dal momento che utilizzerebbe la propria vettura per svolgere attività durante un periodo coperto da trasferta. Serve quindi definire con accordo l'utilizzo promiscuo dell'autovettura durante il periodo di trasferta lunga.
2. **Inserimento del forfait solo per i giorni di presenza in sede di destinazione:** questo diktat limita grandemente il rimborso forfettario dei lavoratori. Serve definire con accordo sindacale come considerare le giornate di Smart Working effettuate per scelta o obbligo sanitario durante le trasferte.
3. **Rientri presso la sede di lavoro:** sappiamo tutti che numerosi giovani colleghi non sono della zona di Milano ed hanno case in affitto che rilasciano a fronte di impieghi lunghi in altre località italiane. E' quindi evidente che il viaggio di rientro deve essere pagato fino alla residenza del lavoratore, non fino a San Donato, perché non possiamo pretendere che questi lavoratori tengano una casa sfitta come appoggio, sostenendone le spese.
4. **Spese di affitto e bollette:** riteniamo che non sia più sostenibile caricare chi si reca in trasferte delle spese di caparra, penali di rescissione e bollette della casa né pretendere che i lavoratori anticipino mesi di affitto dai propri conti personali in attesa dei rimborsi aziendali. Se si vuole utilizzare degli appartamenti deve essere l'azienda a prendersene carico, come già accade per le auto, offrendo un servizio di "housing" tutto compreso.
5. **Massimali di trasferta:** si segnala che i massimali di trasferta sono unilateralmente fissati da almeno un decennio senza alcuna discussione e rivalutazione. Anche per questi serve un accordo di rinnovo, specie alla luce degli ultimi rincari inflattivi e speculativi.

Quanto alle trasferte estere, da almeno 2 anni chiediamo di discutere di orari e turnazioni in quanto Eni Spa si è impegnata a considerare come minime condizioni garantite quelle applicate in Italia. A fronte di ciò, per trasferte e distacchi internazionali **deve essere stipulato un accordo sindacale per discutere delle deroghe alle leggi vigenti imposte unilateralmente da Eni Spa.**

Ad oggi infatti applicate i lavoratori distaccati presso siti operativi applicano turnazioni di almeno 28gg di fila, con punte di 30/40gg di permanenza continuativa che sono assolutamente contrarie alle leggi vigenti in Italia e alle disposizioni della Comunità Europea in materia di orario di lavoro. Questa situazione interessa anche altre realtà in cui i lavoratori sono in distacco internazionale (Angola, Kazakistan, Vietnam...).

Visite al Monzino: inserire servizio fuori sede

La RLSA ha definito con l'azienda che i tempi per recarsi all'Istituto Cardiologico Monzino per visite ed esami sono da intendersi quali Servizio Fuori Sede per motivi di lavoro. Possono essere imputate le spese di trasporti (taxi o mezzi), che andranno a rimborso.