



Anno 20 - n° 354 - 29 Novembre 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; 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; Tavemar Davide.

Stato di Agitazione

con blocco prestazioni straordinarie e disponibilità extra orario

In data 17 ottobre 2022 la RSU ha chiesto all'azienda un incontro urgente sulle seguenti tematiche:

- 1) Smart Working – estensione dello SW a 12 giorni per tutti e rispetto della legge che prevede SW totale fino al 31 dicembre per i genitori di figli under 14 anni;
- 2) Applicazione del sistema classificatorio CREA con distribuzione delle schede contrattuali e rimozioni dei blocchi all'area quadro;
- 3) Superamento delle differenze salariali generazionali;
- 4) Apertura dei tavoli richiesti in materia di Trasferte e Contratti Esteri;
- 5) Integrativo salariale con richiesta di 3.000€ - nel merito quanto ottenuto, benché sia un primo risultato, riteniamo non bastevole in quanto fortemente tassato e non proporzionale all'aumento degli utili aziendali.

A fronte delle mancate risposte aziendali, la RSU ha dichiarato in data 9 novembre 2022 **Stato di Agitazione - Blocco straordinari e disponibilità oltre orario**

Se vuoi sostenere queste rivendicazioni cosa devi fare?

1. Non collegarti e/o rispondere a richieste e chiamate nella fascia oraria oltre le 17, nonché in sabato, domenica e festivi e ovviamente durante le ferie;
2. Non prestarti per presidi in presenza o online durante le festività ed i riposi in cui non siano applicati gli accordi di reperibilità;
3. Non effettuare prestazioni straordinarie;
4. Non prestarsi ad iniziative aziendali unilaterali quali lo smaltimento coatto delle ferie entro fine anno o l'utilizzo di workplace.

Rafforza la nostra protesta, uniti si vince !

Workplace – precisazioni aziendali

La RSU ha chiesto chiarimenti in merito all'iniziativa Workplace in quanto potrebbe introdurre problemi di violazione della Legge 300 per la parte del controllo a distanza, nonché del GDPR in materia di Privacy. In particolare abbiamo chiesto se:

- Workplace è uno strumento di lavoro e come tale obbligatorio;
- è previsto un accordo ai sensi articoli 1, 4 e 8 della Legge 300 nonché specifica autorizzazione ai sensi del GDPR Privacy;
- quali sono le nuove norme per connettersi a server aziendali con propri strumenti.

L'azienda ha risposto come segue:

"Workplace non è uno strumento di lavoro ma una piattaforma aziendale di comunicazione interna pensato per stimolare e incoraggiare il dialogo tra le persone Eni.

L'azienda non opera alcun controllo a distanza sull'attività lavorativa perché nessuna attività lavorativa può essere svolta attraverso Workplace e nessun monitoraggio è applicato in generale. Come evidenziato nei documenti pubblicati di Workplace (es. netiquette) l'iscrizione alla piattaforma è volontaria, la cancellazione può essere richiesta in qualunque momento contattando la funzioni COMI, la non adesione o il non utilizzo è libero e non è oggetto di alcun monitoraggio.

La Netiquette adottata nell'ambito dell'applicativo rappresenta uno strumento di cautela affinché nessuno travalichi i limiti di buona condotta del dialogo, in linea con le policy generali di strumenti analoghi che tiene in ogni caso conto del fatto che Workplace è una piattaforma aziendale e non costituisce uno strumento di lavoro."

La RSU ritiene che l'introduzione di un "social network" aziendale renda ancora più urgente la distinzione tra sfera privata e lavorativa nell'ambito informatico, problema da noi già rilevato all'atto delle diverse raccomandazioni circa l'uso dei "social network" esterni.

Riteniamo necessario definire con accordo un limite chiaro tra l'ambito lavorativo e privato, al fine di evitare conflitti e censure illegittime.

In assenza di accordi e stante anche l'attuale stato di agitazione in merito la RSU invita i lavoratori a non connettersi a questo strumento.

Quadri si diventa, non si nasce ...

L'azienda ha avviato una campagna di assunzioni, fatto positivo e da noi invocato da anni perché necessario sia per una realtà importante come Eni che deve sostituire le uscite incentivate che in generale per il mercato del lavoro del nostro paese.

Purtroppo molti colleghi ci hanno segnalato che determinati bandi prevedono assunzioni dirette come Professional (ovvero quadri) a fronte di esperienze minime di 5 anni di lavoro. Alleghiamo un avviso esemplificativo riguardante l'Esplorazione, ma anche le altre famiglie professionali si muovono nella medesima maniera:

In Eni siamo alla ricerca di un **Professional Esplorazione** che, all'interno dell'area Exploration, si occuperà sia della generazione di Prospect esplorativi e del relativo calcolo dei Volumi di idrocarburi in posto, partendo dagli studi regionali e dalla interpretazione dei dati geologici, di pozzo e geofisici di bacino, che del monitoraggio delle attività di perforazione, dell'analisi dei dati acquisiti e dei risultati.

- Laurea magistrale in Geologia, Geofisica; potranno essere presi in considerazione titoli di studio differenti a fronte di una significativa esperienza nell'ambito
- Esperienza di **almeno 5 anni in esplorazione**, studi di geologia e geofisica
- Buona conoscenza della lingua inglese
- Disponibilità alla mobilità

Come evidente nel CCNL la posizione di Professional corrisponde all'area quadro:

6. Linea operativa E&P idrocarburi

Livello	RUOLI (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo ecc.); Responsabile area pozzo; Professional di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, mg, ecc.); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione
2	Capo centrale; Specialista di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegneria ecc.); Supervisor perforazione e completamenti; Assistente controllo-realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzo; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigless; Assistente cantieri di area pozzo; Operatore polivalente; Capo squadra produzione.
4	Operatore di esercizio impianti; Operatore offshore; Addetto di magazzino; Assistente junior attività di Area-Pozzo; Addetto elaborazione dati (geologia giacimenti, ecc.)
5	Operatore di centrale (esercizio); Addetto squadra manutenzione e montaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (geologia giacimenti, ecc.)
6	

Pag. 33 a 66

Se assumere da mercato ed organizzare il lavoro è un diritto dell'azienda, è tuttavia lecito domandarsi che valore abbiano gli anni che si spendono all'interno dell'azienda. Oramai è assodato che il tempo minimo per ottenere il riconoscimento del quadro è di circa 10 anni. In questo periodo il lavoratore deve dimostrare una crescita professionale, apprendendo sia i "workflow" tecnici che quelli più amministrativi e deve anche effettuare esperienze all'estero. Deve ottenere numerosi passaggi di CREA, 2 promozioni di categoria nonché valutazioni molto positive nella controversa scheda MBO, unilaterale e poco trasparente che non ci stancheremo mai di contestare.

Ora apprendiamo che l'azienda introduce delle nuove risorse direttamente come quadro, avendo bloccato le promozioni in sostituzione dei prepensionamenti, rendendo oltremodo difficoltoso l'accesso all'area superiore a chi già è presente. Semplicemente Eni ci dice che un decennio speso lavorando in mansioni di "core business" vale meno di 5 anni presso un'azienda esterna qualsiasi, con il paradosso che potenzialmente potremmo avere quadri con meno esperienza ed anzianità dei rispettivi collaboratori, bloccati da anni in categoria 2 o 3. Tutto ciò fingendo di dimenticare che la maggioranza dei nostri colleghi hanno possono vantare dottorati, master e formazioni aggiuntive assolutamente non valorizzate. Totalmente demotivante!!

Chiediamo pertanto all'azienda, contestualmente alle sacrosante assunzioni, di sbloccare l'accesso all'area quadro prevedendo la promozione ad area 1 per tutti i Technical Leader, Project Manager e Professional attualmente operanti, senza limitazioni di budget contrarie all'articolo 17 del CCNL (Assegnazione a mansioni superiori).