



Anno 20 - n° 355 - 12 Dicembre 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.

## Bonus Welfare

La RSU ha chiesto in più riprese all'azienda di valutare le nuove possibilità previste sia dal precedente Governo che dall'attuale per godere di contributi Welfare **entro l'anno 2022**. Ciò significa che entro la fine dell'anno l'azienda deve erogare buoni carburante e/o generici buoni spesa e/o anche rimborsare le bollette di acqua, luce e gas autocertificate dal lavoratore entro un limite di 3.000€ e questi soldi non saranno sottoposti a tassazione.

La RSU chiede che, alla luce dei super-utili aziendali, ENI valuti una erogazione aggiuntiva destinata a queste voci che aiuterebbero i lavoratori in questo periodo difficile, con inflazione galoppante stimata attorno oltre il 10% su base annua.

## 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 prestarti 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 !**

## Parità salariale di genere

**dati ENI 31 dicembre 2021**

Come previsto dalla Legge 125/91 e dal DL n° 198/2006 art.46, che hanno come scopo di ricercare l'uguaglianza sostanziale di genere nel lavoro anche mediante l'adozione di misure positive per superare le disparità salariali di genere, Eni ha fornito i dati relativi agli stipendi al 31.12.2021 suddivisi per uomini e donne e per i diversi inquadramenti. Abbiamo elaborato i dati ottenendo i risultati riportati in tabella e relativi all'intera Eni Spa. Come nota segnaliamo che gli stipendi indicati in valore

medio assoluto sono lordi prima della contribuzione, comprendenti quindi anche indennità di trasferta/turno, premio di partecipazione, assegni ad personam, una tantum retributive, riconoscimenti aggiuntivi per Knowledge Owners. Vanno ovvero confrontate con la retribuzione imponibile ai fini INPS che ciascuno può trovare alla pagina quinta, casella 4 della propria Certificazione Unica 2022.

Dati Rapporto Eni Spa Parità Uomo/Donna (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modifiche)										
Categoria	Monte salario complessivo			Lavoratori numero totale			Salario medio		Differenze	
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Donne	Uomini	%	valore assoluto
Dirigenti	157.318.819 €	23.157.213 €	134.161.606 €	705	124	581	€ 186.752	€ 230.915	23,6%	€ 44.163
1 - Quadri	340.352.552 €	93.972.179 €	246.380.373 €	4968	1483	3485	€ 63.366	€ 70.697	11,6%	€ 7.331
2	145.401.309 €	44.655.799 €	100.745.510 €	3002	1013	1989	€ 44.083	€ 50.651	14,9%	€ 6.569
3	103.808.225 €	19.691.545 €	84.116.681 €	2340	557	1783	€ 35.353	€ 47.177	33,4%	€ 11.824
4	9.615.613 €	3.690.086 €	5.925.527 €	346	154	192	€ 23.962	€ 30.862	28,8%	€ 6.901

Ciò premesso, dai dati forniti è possibile verificare che:

- lo stipendio delle donne è inferiore a quello degli uomini aventi il medesimo inquadramento;
- nell'area impiegatizia decresce con il crescere della categoria;
- nelle categorie 3 e 4 il divario medio si aggira attorno al 30% e si dimezza nella categoria due, pur restando attorno al 15%;
- tra i quadri il divario salariale si aggira attorno al 11,5%.
- la differenza salariale decresce quindi passando da impiegati a quadri, ma aumenta notevolmente nell'area dirigenti;

**E' chiaro quindi che esiste un problema di genere evidente, come peraltro rileviamo da anni.**

Abbiamo chiesto un incontro in materia con l'azienda che si è rifiutata di incontrarci per definire insieme delle azioni positive nello spirito della legge.

## Ferie

La RSU ha avuto numerose segnalazioni delle "solite" pressioni per il consumo di tutte le ferie entro fine anno, citando "fantomatici" obiettivi unilaterali definiti da PAS.

**In materia la RSU premette che, anche quest'anno, Eni e Sindacati non hanno concordato alcun obiettivo di smaltimento.** La RSU non condivide la "l'annuale corsa" allo smaltimento delle ferie e rigetta con forze queste imposizioni che non possono essere considerate un obbligo.

Nel merito delle regole vigenti, ricordiamo che la legge permette l'accantonamento dei residui fino a 18 mesi dal termine di maturazione; afferma inoltre che le ferie non possono essere pagate se non in caso di licenziamento, dimissione pensionamento o contratto estero con aspettativa.

L'articolo 31 del vigente CCNL prevede che le ferie siano "di norma" consumate nell'anno di maturazione. Quindi chi ha meno di 10 anni di anzianità dovrebbe effettuare fino a 20gg di ferie annue e chi ha oltre 10 anni dovrebbe effettuare 25 gg. in ogni anno di maturazione. E' tuttavia evidente che il periodo che stiamo attraversando non possa dirsi "normale" e quindi anche la programmazione consueta delle ferie può risentirne.

**La RSU pertanto invita i lavoratori a programmare soltanto le ferie necessarie, senza badare ad obiettivi aziendali, specie se superiori alla spettanza annua.**

Infine, rammentiamo ai lavoratori che per fruire dello SW Summer Kids, il dipendente è tenuto ad effettuare le sole ferie maturate nell'anno precedente (20/25 gg a seconda della spettanza) prima di depositare la richiesta. Non c'è nessuno obbligo o accordo di smaltimento ferie generico o comprendente le ferie residue.

Il consumo delle ferie potrebbe convenire a coloro che quest'anno maturano anzianità di 7 o più anni. Secondo il recente rinnovo del CCNL infatti, se costoro consumeranno entro il 31 marzo tutte le ferie residue dell'anno precedente, potranno avere da luglio 2023 in poi la maturazione anticipata della spettanza ferie di 25gg. Si riporta il passo del CCNL Energia e Petrolio:

- per anzianità fino a 10 anni: 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi; A far data dal 1° luglio 2023, per coloro che all'atto del raggiungimento dell'anzianità aziendale pari a 7 anni avranno azzerato entro il 31 marzo tutte le spettanze ferie residue maturate al 31 dicembre dell'anno precedente verrà anticipata la maturazione pro quota del successivo scaglione previsto per una anzianità superiore ai 10.