



Anno 21 - n° 360 - 20 marzo 2023 - a cura dei 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 Ruggiero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele;

Protocollo NOI – richieste RSU e chiarimenti

La RSU, pur avendo verificato i vantaggi che il Protocollo Noi comporta per i lavoratori, ritiene che sarebbe stato preferibile ed anche più equo che eventuali erogazioni salariali fossero rese usufruibili da tutti, indipendentemente dalla tipologia di servizio erogato. Pertanto avremmo preferito che le somme messe a disposizione venissero inserite **direttamente in busta paga a titolo di bonus defiscalizzato**, evitando inutili intermediazioni, snellendo i processi di utilizzo e evitando di dover avere contratti o servizi erogati dal Gruppo ENI.

Nei recenti incontri sull'argomento, la RSU inoltre ha chiesto all'azienda i seguenti chiarimenti rispetto alle modalità applicative del Protocollo NOI:

1. Situazione relativa alle richieste di erogazione nel 2023 dei **buoni spesa** per colleghi in malattia o ferie;
2. Chiarimenti in merito all'assenza di erogazione ai **colleghi espatriati**; serve capire infatti per quale motivo non sono stati applicati i bonus di deduzione a chi si trova in distacco estero pagando regolarmente le tasse in Italia sulla retribuzione italiana;
3. **Contributi asilo nido**: da quando verranno attivati? Il contributo vale per l'anno scolastico o si interrompe bruscamente al compimento del terzo anno di vita? E' possibile portare in rimborso anche rette pregresse già pagate e nel caso da quando?
4. **Rimborso bollette e buono carburante**: è possibile svincolare l'offerta da contratti Plenitude o dai distributori ENI, dal momento che è una clausola restrittiva rispetto alla generica deducibilità in materia offerta dello Stato italiano?
5. **Prestiti prima casa**; quando saranno attivati? sarà possibile associare tali contributi ad un mutuo già per esistente?
6. **Contributi ICT**: come attivarli?
7. **Supporto ricerca casa**: come e da quando attivarli? A chi sono rivolti?

Invece, in merito alla prevista iniziativa di **ricarica gratuita (fino a 1600 kWh per l'anno 2023) delle auto elettriche**, la RSU ha ricevuto dall'azienda la seguente informativa:

- da lunedì 13 marzo è disponibile su MyEni l'iniziativa, il regolamento e l'apposito modulo da compilare (contenente nome, cognome, modello auto, targa ...).
- Da martedì 14 a giovedì 30 marzo è prevista la raccolta tramite apposita casella Mbx delle adesioni-richieste di autorizzazione da parte degli interessati occupati negli uffici Eni del 1°PU, 2°PU, 5°PU, Torre Alfa. Costoro potranno utilizzare le colonnine del park esterno del 5°PU, site nel piccolo parcheggio antistante lo scivolo per il sotterraneo. Chi non ha già una autorizzazione all'ingresso del sotterraneo, dovrà anche richiedere apposita abilitazione del badge a tale parcheggio tramite il modulo di cui sopra. I lavoratori Eni di Bolgiano utilizzeranno il parcheggio aperto di Via Agadir, dotato anch'esso di colonnine.

La RSU ha proposto di estendere l'iniziativa, interessando anche il Mobility Manager, e prevedendo:

- possibilità di utilizzare anche le colonnine di ricarica presenti nelle stazioni di carburante, decurtando il pieno dal bonus previsto.
- Possibilità di effettuare in ufficio anche la ricarica di motorini, biciclette e monopattini a ricarica elettrica.

Trasferte Italia ed estero: stato delle discussioni

In questo periodo sia RSU che RLSA (ovvero i delegati che si occupano anche della sicurezza sul lavoro) hanno incontrato più volte l'azienda sui temi dell'estero e delle trasferte. Questi, in sintesi, esiti e principali novità:

Trasferte lunghe presso i distretti operativi. La RSU aveva sollevato i seguenti problemi:

Forfetario non adeguato (31€/giorno) – nel merito non registriamo passi avanti; l'azienda non intende modificare la cifra ed ha confermato che l'indennità spetta solo per i giorni di effettiva presenza, escludendo sabati, domeniche ferie e giornate in SW. A fronte di ciò, la RSU invita i lavoratori a valutare bene le spese e prediligere la modalità di rimborso tramite piè di lista. I delegati sono a disposizione per discutere le condizioni individuali di invio.

Viaggi – i viaggi devono essere effettuati nell'orario di lavoro, salvo per esigenze eccezionali e predefinite.

Auto aziendale o a noleggio – è stato specificato che l'auto, oltre che per i viaggi tra sede di appartenenza e località di trasferta, può essere utilizzata anche per le attività essenziali connesse alla permanenza in trasferta, nell'area limitrofa al comune di assegnazione, avallando nei fatti l'utilizzo promiscuo della vettura.

Alloggio – l'azienda ha adeguato alcuni massimali, quali ad esempio Gela. Si registra invece ancora delle difficoltà nell'anticipo delle caparre e nella richiesta che l'azienda si carichi l'onere e le spese per la ricerca dell'immobile. Segnaliamo ai lavoratori che la trasferta è a rimborso piè di lista e nessuno può obbligarvi ad intestarvi alloggi od utenze. I delegati sono a disposizione.

Valutazione rischi mezzi di trasporto e guida: RLSA ha chiesto che la valutazione dei rischi ENI NR e GGP (DVR dei siti Primo e Quinto Palazzo) riveda la situazione della guida. I lavoratori Eni Spa in trasferta non sono autisti di professione e svolgono altre attività una volta giunti presso i distretti operativi o le sedi di invio. La nuova procedura per la guida dovrà considerare questo fattore, introducendo a mitigazione del rischio un limite tassativo da non superare di 10 ore al giorno nella somma di tempi di lavoro e tempi di guida. L'azienda si è impegnata a valutare la situazione ed ha comunque ribadito

che ad oggi i lavoratori in trasferta che utilizzano autovetture per i loro spostamenti, devono ottemperare a quanto disposto dalla opihse -008 (Gestione degli aspetti di salute e sicurezza per l'utilizzo di autovetture in ambito lavorativo) che, al paragrafo 5.1 riporta tra gli altri, i seguenti criteri da adottare nell'uso delle autovetture:

- **Max 4 ore consecutive** comprensive delle interruzioni di 15 minuti ogni 2 ore
- **Max 8 ore al giorno** comprensive delle interruzioni di 15 minuti ogni 2 ore e della pausa pranzo
- **Divieto di guida dalle ore 22:00 alle ore 6:00**, fatte salve necessità non prevedibili quali ad esempio problemi della viabilità. Chi supera tali limiti deve forzatamente fermarsi a dormire.

I preposti sono tenuti ad imporre il rispetto di queste prescrizioni e sono responsabili in caso di incidenti.

Valutazione rischi connessi ad attività svolte all'estero e/o in siti operativi: la recente introduzione dell'allegato G che valuta tali rischi rappresenta una novità positiva ed è stato effettuato esaminando le documentazioni di piattaforme e centrali italiane del distretto di Ravenna oltre ad analoghi siti in Iraq e Congo. Stranamente l'attuale analisi non considera che numerosi lavoratori inviati in trasferta in nave o in piattaforma, ma anche in cantieri di perforazione, effettuano turni notturni che essendo lavoro usurante comporta benefici pensionistici se regolarmente denunciato e necessita di una sorveglianza sanitaria particolare. Inoltre, questi lavoratori potrebbero essere sottoposti a rischi di esposizione a rischio cancerogeni e chimici. La RSU chiede ai lavoratori che si trovano in questa condizione di segnalare ai delegati che tipo di turnazione effettuano e in quali condizioni operano.

RLSA ha inoltre richiesto di estendere l'analisi considerando anche Turkmenistan per la situazione particolare di ingresso ed uscita, Mozambico e la Libia ai fini della sicurezza, nonché l'Egitto, con particolare riguardo ai siti di Belayim, Abu Rudeis e Zohr che è il più grande progetto ENI in sviluppo, il Messico con particolare riguardo ai siti di perforazione e l'Algeria con riferimento ai campi (Hassi Messaud, BRN e MLE). Ha inoltre chiesto di ottenere le schede SECTRA e le schede PAESE per visionarne i contenuti, essendo un allegato al Documento di Valutazione dei rischi esteri.

CREA

A seguito della distribuzione delle schede CREA, avvenuta nel mese entro il 31 gennaio, la RSU ha chiesto all'azienda i dati delle promozioni erogate che ci verranno forniti nel prossimo incontro.

Abbiamo anche notato che, dopo un decennio di mancata applicazione, i meccanismi sono un po' arrugginiti; rammentiamo infatti ai responsabili che non lo abbiano fatto, che il CCNL **prevede la discussione della valutazione con gli interessati**. La semplice introduzione della scheda nel sistema non esaurisce gli obblighi contrattuali!

Per determinare il CREA da assegnare si effettua la somma dei valori totalizzati in ognuna delle 4 voci come riportato nello schema seguente tratto dal testo contrattuale.

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

E' importante considerare che ad un punteggio tra 10 e 12, è associato in automatico il passaggio a CREA superiore; questa è la principale differenza tra il sistema contrattuale di apprezzamento CREA e le valutazioni MBO dell'azienda, il cui esito superiore ("exceed") non comporta alcun automatismo nell'erogazione.

Ogni lavoratore ha diritto ad essere valutato nei seguenti casi (art.11 – pag. 37 CCNL 2019):

- assegnazione ad altro ruolo all'interno della medesima categoria;
- significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- trascorsi sei mesi dall'inquadramento nella categoria superiore;
- in ogni caso passati 2 anni dalla precedente valutazione.
- chi si trova all'estero, avrà diritto alla scheda entro 6 mesi dal rientro in Italia.

La RSU peraltro ritiene che la valutazione ricevuta a gennaio 2023 riguardi il progresso; quindi, entro tempi brevi, chiediamo che vi sia una seconda valutazione relativa all'anno in corso.

Segnaliamo poi che la "presa visione" della scheda nel sistema, non ne comporta l'accettazione; chiunque non condivida il giudizio ricevuto, può rivolgersi alla RSU per aprire un confronto di verifica con l'azienda previsto dal contratto e che calendarizzeremo a breve. **In questo caso invitiamo chi è interessato ad inviare un mandato individuale di rivalutazione del CREA**, utilizzando il seguente messaggio ed allegando la scheda CREA, nonché indicazione della mansione svolta e categoria, oltre ad eventuali commenti sulla sua situazione.

Gentile DELEGATO,

ti assegno mandato per rivedere la valutazione espressa nella scheda di CREA allegata ai sensi dell'articolo 11 del CCNL 19.9.2019, integralmente confermato dal rinnovo 2022.

Per chi si trova al livello massimo di CREA della sua categoria, la scheda è praticamente ininfluenza.

Per costoro, infatti, un avanzamento è possibile solo a fronte di mansione superiore. Al ruolo infatti corrisponde l'inquadramento in una categoria, indipendentemente dal CREA che valuta l'apporto individuale del singolo.

La RSU ha più volte denunciato che numerosi lavoratori chiamati a svolgere mansioni superiori stiano ancora attendendo il riconoscimento del giusto inquadramento. Proseguiamo quindi anche la battaglia per rimuovere i blocchi che riguardano le promozioni all'area quadro, i riconoscimenti dei ruoli di supervisore operativo (perforazione, produzione, manutenzioni... da categoria 3 a 2) e di specialista (esplorazione, giacimenti...) nonché le situazioni di molti neoassunti chiamati ad incarichi di responsabilità non riconosciuti.

Le caratteristiche necessarie per ottenere un determinato inquadramento sono definite dalle declaratorie descritte a pagg. 30 e 31 nell'accordo di rinnovo del CCNL del 19.9.2019, nonché dai profili campione che dipendono dal settore di appartenenza (Esplorazione, Ingegneria, Gas, Staff..)

Anche per questi casi invitiamo i lavoratori ad assegnare mandato di verifica all'inquadramento sulla base di quanto previsto dai profili campione e dalle declaratorie