



Anno 21 - n° 361 - 7 aprile 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;

Giornate di chiusura 2023

In data 5 aprile 2023 è stato siglato l'accordo biennale per le chiusure collettive in San Donato Milanese. Le giornate previste saranno 24 aprile, 14 e 16 agosto, 27, 28 e 29 dicembre 2023. Seguiranno commenti.

Fondenergia – bilancio 2022 e Credit Suisse

In data 23 marzo 2023 si è tenuta l'Assemblea di Fondenergia per l'approvazione del bilancio 2022 e la nomina dei nuovi organi del Fondo. Di seguito si riportano i principali dati del Bilancio d'esercizio al 31.12.2022.

Comparto	Stima 03/2023	Anno 2022	Ultimi 3 anni	Ultimi 5 anni	Ultimi 10 anni	5 anni (medio)	10 anni (medio)
Riferimento	21 marzo	Dicembre 22	Dicembre 22	Dicembre 22	Dicembre 22	Dicembre 22	Dicembre 22
Garantito	+0,50%	-0,51%	-0,46%	-0,01%	+5,87%	-0,00%	+0,57%
Bilanciato	+1,46%	-11,17%	-0,70%	+5,38%	+32,22%	+1,05%	+2,83%
Dinamico	+1,95%	-9,71%	+2,48%	+9,20%	+46,47%	+1,78%	+3,89%
TFR	+0,44%	+8,28%	+13,59%	+17,43%	+26,53%	+3,27%	+2,38%
Inflazione	+0,25%	+11,30%	+15,32%	+16,91%	+18,87%	+3,17%	+1,74%

I rendimenti passati non sono indicativi dei rendimenti futuri

In generale, il Bilancio d'Esercizio di Fondenergia 2022 ci consegna il peggiore risultato da quando è stato istituito il fondo pensione. Per la prima volta l'Attivo Netto Destinato a Prestazione è decrementato di oltre 154 milioni di euro, assestandosi al 31.12.2022 al valore complessivo di 2.832 milioni di euro.

Sicuramente le cause di questa situazione sono da attribuirsi alla guerra e alla conseguente pessima congiuntura di mercato, che ha visto il contemporaneo decremento sia degli indici azionari che obbligazionari.

Consola la constatazione che a lungo termine l'investimento continua ad avere rendimenti molto positivi; tuttavia ciò non deve diventare un alibi per evitare correttivi ed analizzare quanto accaduto.

Pertanto, durante l'Assemblea, i delegati hanno depositato una serie di note e richieste cui sono stati forniti i chiarimenti che sintetizziamo da parte della Presidenza e del Consiglio di amministrazione uscente.

I vertici del fondo pensione hanno quindi provveduto ad illustrare la strategia per superare i problemi di mercato. Si prevede in tal senso di rafforzare le tipologie di investimento extra gestione finanziario, seguite direttamente dal fondo e che hanno dato ottimi risultati ed ovvero:

1. investimenti in azienda italiane non quotate in borsa, tramite un fondo specializzato (Neuberg Bermann) che ha registrato risultati positivi anche in un anno complicato come il 2022;
2. investimenti in fondi immobiliari;
3. partecipazione nel capitale di Bankitalia che ha reso un dividendo del 4,5% fisso;
4. attività di prestito titoli con remunerazione.

Oltre a ciò, sotto la guida di consulenti finanziaria (Prometeia), si attiverà una strategia di allocazione variabile delle risorse ai gestori, modificando sia i capitali allocati che i nuovi flussi in entrata per privilegiare i segmenti di gestione più promettenti.

Si quindi proceduto all'approvazione del Bilancio, in quanto formalmente corretto ed alla nomina nuovo Consiglio di Amministrazione, composto da 6 membri aziendali e 6 di nomina sindacale, che rispecchiano i risultati elettorali (3 consiglieri a CGIL, 2 a CISL e 1 a UIL).

Infine i consiglieri sono intervenuti per chiarire l'eventuale esposizione del fondo in caso di default di Credit Suisse, non presente in Bilancio 2022 in quanto post 2022. Riportiamo sotto domanda e in rosso la sintesi delle risposte del CdA. **Nel merito la situazione è monitorata, ma rassicurante.**

Esposizione del fondo pensione rispetto a Credit Suisse (CS): la banca attualmente in grossa crisi ed oggetto di salvataggio da parte di UBS e del governo elvetico, gestisce un segmento del comparto bilanciato (obbligazionario governativo euro) e, da gennaio 2023, ha vinto la gara per il comparto garantito. Si chiede di conoscere se:

- CS ha acquisito con il capitale del fondo proprie obbligazioni e, nel caso, in quale percentuale;
- CS ha acquisito azioni proprie con i capitali a disposizione ed in quali percentuali?
- CS gestisce liquidità o asset obbligazionari o la parte azionaria del fondo garantito tramite propri OICR e nel caso, in quale percentuale?
- Altri gestori hanno investito in percentuali significative in strumenti, azioni o obbligazioni della banca?
- Stante la situazione finanziaria del gestore, è possibile revocarne il mandato?
- Cosa potrebbe accadere al fondo in caso di default di Credit Suisse? Come verrebbe gestita la crisi?

Nel merito la risposta del CdA è stata tranquillizzante. Si consideri infatti che CS è soltanto uno dei gestori, ma i fondi e le obbligazioni in cui investe il capitale (per la maggioranza titoli di stato) sono intestati a Fondenergia e custoditi dalla Banca Depositaria. Pertanto in nessuna maniera possono essere utilizzati per coprire eventuali default della banca stessa.

Avrebbe potuto esserci un problema relativo ad eventuali titoli obbligazionari, azionari o fondi di gestione (OICR) detenuti nel capitale di Fondenergia, ma anche su questo il fondo pensione è ben coperto; l'esposizione a CS è attualmente stimata nello 0,1% del capitale totale del fondo e non sono presenti le obbligazioni AT1 che CS ha azzerato. Inoltre la garanzia fornita dalla fusione con UBS e dai miliardi di franchi stanziati dal Governo Elvetico (oltre 50 B€) danno assoluta sicurezza.

Peraltro si consideri che la società che gestisce il FE è CS Italia, che non mostra segni di dissesto, contrariamente alla casa madre.

Ad oggi pertanto non vi sono necessità di interventi da parte del fondo, anche in considerazione del fatto che in qualità di gestore del comparto bilanciato, CS ha operato bene, superando il "benchmark" per il 2022.

Reperibilità – conferma accordo NR ed estensione a LNG

In data 3 marzo 2023 la RSU NR, GGP & EGEM ha siglato con Eni un accordo relativo alla conferma della reperibilità già prevista per numerosi settori dell'ex Eni Upstream e la sua estensione al settore Operations LNG. A fronte di questo accordo, i lavoratori chiamati a garantire la loro disponibilità per eventuali chiamate lavorative nelle giornate di sabato, domenica, festivi o in orari extra-lavorativi nei giorni feriali, vedranno riconosciersi una percentuale aggiuntiva della quota giornaliera di minimo + CREA, a seconda della durata della prestazione richiesta e della giornata

Giorno feriale

- 0,84% per reperibilità inferiore alle 12 ore;
- 1,25% per reperibilità uguale o superiore alle 12 ore;

Sabato, Domenica e festivi

- 1,30 % per reperibilità inferiore alle 12 ore;
- 1,80% per reperibilità uguale o superiore alle 12 ore.

Ovviamente, nel caso in cui il lavoratore sia chiamato ad intervenire, sarà corrisposto lo straordinario con la maggiorazione corrispondente (feriale, festivo, notturno). I delegati sono a disposizione per chiarimenti.

Contratto di espansione 2023

Dal 3 aprile e fino al 30 giugno 2023 sarà possibile esprimere in DAM la propria candidatura per accedere al Contratto di Espansione 2023, con uscita prevista il 30.11.2023. Potrà accedere all'istituto di esodo incentivato chi maturerà la pensione di vecchiaia o anticipata Fornero entro novembre 2028. I requisiti necessari saranno il compimento dei 67 anni entro il termine (67 anni e 2 mesi per 2027 e 2028). In alternativa sarà richiesta la maturazione di 42 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra per gli uomini (43 anni + 3 mesi per il 2027 e 2028) nonché 41 anni e 10 mesi + 3 mesi di finestra per le donne (42 anni + 3 mesi per il 2027 e 2028).

I delegati RSU NR, GGP & EGEM sono a disposizione per chiarimenti.

Navette - finalmente si arriva a Rogoredo !!

In data 31 marzo 2023 RSU NR, GGP & EGEM ha incontrato il Mobility Manager di Eni, che ha presentato la nuova navetta che servirà anche la stazione di Rogoredo. **Trattasi di una vecchia richiesta RSU, che risale a quasi 20 anni orsono e per la quale ci si era mobilitati anche con raccolte di firme. Ora finalmente, ci siamo arrivati ...**

Il servizio è organizzato come segue:

Orari di punta (7.30/9.30 e 16.30/19.30)

Navetta Blu FS Rogoredo/FS San Donato/Viale De Gasperi (Sesto PU) /MM San Donato/Via Milano – 4 pulmini

Navetta Bianca Rogoredo/Viale De Gasperi (Via Agadir) /Bolgiano – 4 pulmini.

Orari lavorativi (9.30 -16.30)

Navetta Arancio Via Milano/Bolgiano/Viale De Gasperi (Via Agadir) /MM San Donato/Viale De Gasperi Ambulatorio/ Viale De Gasperi Primo PU/Via Emilia/Stazione FS San Donato/Torre A/ Ecu /Stazione FS Rogoredo – 2 pulmini.

Il Mobility Manager ci ha segnalato che la navetta Arancio attualmente non pare conosciuta ed intendono monitorarne la reale utilità. Raccomandiamo in tal senso i lavoratori che si muovono da una sede all'altra durante gli orari di lavoro di tenerne conto perché è un servizio utile che potrebbe essere soppresso se non utilizzato.

Jobs4You

A seguito di una serie di perplessità segnalate anche dai lavoratori circa il funzionamento dell'istituto del Jobs4You, in data 17 marzo 2023 Eni ha convocato la RSU per illustrare le varie fasi di implementazione dello strumento gestionale e le statistiche relative. L'azienda ha segnalato che le novità principali della versione in attività dal 2022 sono l'apertura a posizioni di quadro e responsabile e l'eliminazione della necessità di assenso preventivo alla candidatura da parte del responsabile diretto. I dati dei primi 9 mesi dell'iniziativa in Eni sono 934 posizioni offerte e 2.500 candidature. Le candidature finalizzate con questo strumento sono un centinaio, pari a circa il 4%, anche se il dato è poco significativo. Infatti influenzano negativamente questi dati l'attuale divieto alla candidatura per lavoratori con anzianità inferiore ai 3 anni, che nei fatti rende poco attraenti le posizioni da junior pubblicizzate, nonché il fatto che alcuni lavoratori abbiano inviato CV per numerose posizioni.

In generale la RSU propone che, per questioni di trasparenza, tutte le posizioni disponibili siano aperte tramite candidature via Jobs4You; attualmente la percezione è che solo alcuni dei posti disponibili siano assegnati tramite procedure trasparenti quali quella presentata. Inoltre la RSU ha segnalato che, in alcune unità, le richieste di esodo sono molto numerose e in questi casi è necessario un approfondimento sul clima aziendale vigente in questi dipartimenti.

Durante l'incontro la RSU ha segnalato le seguenti criticità che speriamo siano rimosse:

- Assenza di un chiaro feedback al candidato, soprattutto in caso di risposta negativa;
- Scarsa chiarezza nelle procedure previste per assegnazione di posizioni estere e di quadro o responsabile;
- Ruolo di ostacolo del responsabile e della famiglia professionale che in molti casi parrebbero impedire i trasferimenti

specie in unità piccole ed in alcuni settori per problemi connessi alla sostituzione.

Verifiche 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 nell'incontro previsto per il 14 aprile. In quella sede verrà depositato anche un primo elenco delle **verifiche previste da contratto**. Invitiamo chi fosse interessato ad inviare un mandato individuale di rivalutazione del CREA, utilizzando il seguente messaggio, allegando la scheda CREA, indicazione di mansione 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.

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

*È importante considerare che **ad un punteggio tra 10 e 12, ovvero un livello di apprezzamento superiore, è associato in automatico il passaggio a CREA superiore**. In questo consiste 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.

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. A 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 merceologico. Per l'area NR e GGP riportiamo le tabelle.

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