



informaRSU



Anno 21 - n° 365 - 28 giugno 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 Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele;

Basta con i regolamenti "capestro" di DAM e PAS!!

La RSU è amareggiata ed indignata per le continue modifiche unilaterali, regolamenti, limitazioni alle piattaforme che Eni introduce a seguito di ogni accordo sindacale.

Un'azienda etica applicherebbe nel migliore dei modi gli accordi, permettendo a più lavoratori possibile di trarne benefici. Invece, a fronte di intese sindacali chiare ed inclusive, Eni Spa si inventa sistematicamente interpretazioni peggiorative, utilizzando in senso restrittivo anche i sistemi informatici interni PAS e DAM.

L'impressione è che vengano siglati accordi di vetrina, mostrando un volto aperto e dialogante per l'esterno ed i giornali, ma più di forma che di sostanza, perché poi si cerca in tutti i modi di ridurne i veri benefici.

Inoltre, se veramente vogliamo essere un'azienda leader in Italia, la semplicità è un aspetto importante: dobbiamo dare prova di velocizzare le richieste con regolamenti condivisi, snelli e di facile interpretazione. Non è accettabile che serva un commercialista per farsi pagare il premio o un avvocato per interpretare gli accordi...

La RSU ha in più occasioni richiesto chiarimenti senza ottenerli: non abbiamo mai avuto alcuna pregiudiziale a discutere le modalità applicative degli accordi, ma non possiamo accettare regole assurde emessa da uffici ENI con i quali neppure mai abbiamo avuto contatti. Riteniamo che quanto sta accadendo sia un grave "vulnus" delle corrette relazioni sindacali e pertanto chiediamo ad Eni quanto segue:

Accordo Nazionale Smart -Working

1. **Ripristino delle corrette regole per lo smaltimento ferie per accedere a SW Summer Kids**: riteniamo che l'interpretazione del testo sottostante, proveniente dall'intesa nazionale, sia univoco. All'atto della presentazione della domanda, il lavoratore deve avere smaltito il residuo ferie dell'anno precedente, ovvero avere effettuato tra gennaio dell'anno precedente e la data di presentazione della domanda una intera spettanza contrattuale (20gg o 25gg per chi ne ha diritto per anzianità). Non sono citate né scadenze intermedie (31 dicembre dell'anno precedente?) né altre tipologie di obiettivi unilaterali, quale quelle previste da PAS e mai discusse con nessuno.

- **fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane, anche frazionate** da fruire da parte dei genitori di under 16 nel periodo dalla chiusura alla riapertura delle scuole (**in assenza di residuo ferie anno precedente** e garantendo lo smaltimento di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo di chiusura scolastica), fatte salve esigenze di carattere tecnico organizzativo;

2. **Eliminazione dell'incompatibilità tra SW a tutela della salute propria e permessi da Legge 104/92**: per motivi a noi ignoti, i gestori concedono la possibilità di ampliare da 8 a 12gg al mese per problemi di salute solo a coloro che non hanno diritto ai permessi da Legge 104/92. Questa interpretazione è una stortura evidente, aggiunta all'accordo che invece non menziona questa incompatibilità presunta.

3. **Eliminazione dei presidi in SW con regole non conformi a contratti e accordi su reperibilità ed orario**: l'accordo relativo all'orario di lavoro prevede il semplice recupero in caso di presenza nei venerdì pomeriggio estivi o per presidi nelle giornate di chiusura collettiva. Questa regola non può essere estesa in automatico, su semplice chiamata del responsabile e senza accordo a tutti i sabati, le domeniche e le festività (si riporta sotto). In questo secondo caso infatti lavorare comporta accantonamento di prestazione straordinaria erogata come ora e maggiorazione secondo quanto previsto all'articolo 28 (compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario) mentre restare in attesa di chiamata con pc o cellulare acceso comporta il pagamento della reperibilità. Inoltre, le prestazioni effettuate nel venerdì pomeriggio estivo e/o nelle giornate di sabato e domenica prevedono il riconoscimento della mensa o, in assenza, del ticket da 12€ come da accordi pre-esistenti in materia. **Invitiamo i lavoratori a non accettare la tipologia di trattamento sotto descritta, contraria a contratti ed accordi sindacali.**

Presidio in Smart Working in casi eccezionali

Le prestazioni lavorative svolte nei casi di eccezionali esigenze di presidio nel **pomeriggio del venerdì corto, nelle giornate di sabato/domenica, durante le festività infrasettimanali** o nelle giornate di ferie collettive, dovranno essere preventivamente comunicate dalla Linea e autorizzate dalla funzione HR competente.

Tali giornate/mezze giornate di presidio effettuato in Smart Working **non daranno diritto a maggiorazioni straordinarie, ma potranno essere recuperate** entro l'anno solare attraverso l'utilizzo di appositi giustificativi dedicati alla fruizione e al recupero delle stesse. In caso di presidio durante le ferie collettive, la giornata di ferie andrà ripianificata.

I **suddetti giustificativi saranno disponibili in PAS dal 29 maggio 2023** ("SW Venerdì corto lavorato" e "SW Recupero Venerdì corto lavorato"; "SW Sabato/domenica/festività lavorati", "SW recupero Sabato/domenica/festività lavorati").

Le persone interessate, preventivamente autorizzate dai Gestori HR, potranno inserire i giustificativi relativi al periodo 1-28 maggio ex post ossia dal 29 maggio sino alla chiusura presenze del mese di maggio.

Protocollo NOI

L'introduzione di regolamenti discutibile e avulsi da qualsiasi discussione sindacale, di domande "ad ostacolo" con limiti temporali, regole assurde e raccolta di inutili documentazioni ha comportato l'introduzione di storture che spesso non hanno permesso ai lavoratori di godere dei benefici concordati.

Né comprendiamo la necessità di introdurre addirittura due piattaforme Eni distinte (DAM ed ENIFLEX) per ottenere contributi che potrebbero essere tranquillamente erogati in busta paga. In particolare chiediamo ad Eni di:

1. Erogare i **buoni spesa** per colleghi in malattia o ferie a fine dicembre 2022 (elenco su nostra del 16 febbraio 2023): abbiamo proposto di erogare quest'anno i buoni spesa che i colleghi non hanno potuto richiedere.

- Chiarire i motivi dell'esclusione dall'erogazione ai **colleghi espatriati**: serve capire infatti per quale motivo non sono stati applicati i bonus di deduzione dal momento che gli espatriati, essendo residenti fiscali italiani, pagano regolarmente l'Irpef italiana sulla Retribuzione effettiva o su quella Convenzionale di Riferimento.
- Supporti per spese connesse alla gestione dei figli**: a fronte di quanto concordato, è stato unilateralmente ricavato da Eni l'allegato regolamento che prevede una serie di finestre di richiesta e modalità di accesso che sono francamente molto complicate. Tra queste vi è la clausola che il contributo deve essere richiesto entro 9 mesi dal compleanno del figlio. Per quale ragione? Dove è scritto sull'accordo? **Invitiamo Eni a leggere il testo originale, chiaro, semplice ed efficace, altro che regolamento DAM !!**

Supporto per le spese connesse alla gestione dei figli

Dalla nascita del figlio/a e fino al compimento del 3° anno di età verrà corrisposto, a coloro che ne faranno richiesta, un contributo economico annuo per ciascun bambino/a per un massimo di 3 contributi.

Ogni anno i beneficiari potranno richiedere il rimborso delle spese sostenute e documentate per l'educazione e istruzione dei figli (rette asilo nido, compenso babysitting) fino a concorrenza dell'importo massimo definito dall'azienda (€ 3.000).

L'iniziativa sarà avviata entro il primo quadrimestre 2023 e riguarderà tutti i nati in età 0-3 anni, i cui genitori ne facciano richiesta, a partire dal primo quadrimestre 2020.

- Spese Baby Sitting**: è stato imposto l'utilizzo di una determinata agenzia indicata da Eni. Chi l'ha deciso e qual è la motivazione di questa scelta?
- Buono carburante 2023**: dal momento che l'iniziativa governativa di bonus carburante deducibile è stata reiterata anche per quest'anno, cosa intende fare Eni che produce benzina? Chiediamo di erogare il bonus direttamente in busta paga svincolandolo dal rifornimento nelle stazioni ENI, essendo un contributo governativo rivolto a tutti.
- Contributo bollette Gas e Luce**: ci chiediamo per quale motivo si elargiscano sconti solo a chi ha contratti con Plenitude, dal momento che è uno sgravio fiscale governativo rivolto a tutti?
- Convenzione mutuo prima casa**: dopo aver annunciato l'attivazione di una convenzione per i mutui sulla prima casa all'interno del Protocollo Noi, l'azienda non ha più fatto sapere nulla a riguardo. Serve chiarezza circa la data di attivazione della convenzione, in modo che i lavoratori possano programmare al meglio un eventuale acquisto di un immobile di prima casa. Esortiamo anche l'azienda a consentire la surroga con la nuova convenzione a favore dei lavoratori che hanno già un mutuo prima casa in essere presso altri istituti bancari per estendere al massimo il beneficio, evitando discriminazioni.

Accordo territoriale sull'orario di lavoro

Chiediamo il ripristino dei permessi sanitari come secondo accordo allegato: non abbiamo difficoltà a confrontarci sugli accordi ma non accettiamo azzeramenti unilaterali. L'accordo sull'orario di lavoro del 2011 prevedeva infatti che i permessi venissero armonizzati da un'apposita commissione bilaterale territoriale, che ha lavorato per oltre un anno. I risultati ottenuti non sono stati concretizzati perché Eni non ha voluto, ora capiamo perché ...

The image shows a document titled "ACCERTAMENTI SANITARI" (Sanitary Certifications). It features a horizontal timeline from 8:30 to 17:11. A 60-minute interval is marked between 9:00 and 16:45. Several handwritten signatures and initials are present, including "del. D. Fig.", "C. D. Riva", "P. Spanam", "M. D. Russo", "I. P. Rocella", and "P. Rossi". Below the timeline, there is a section titled "RELS NOTE APPLICATIVE ALL'ORARIO FLESSIBILE" (Relations Notes for Flexible Working Hours) on page 7. The text explains that in relation to the start and end of the certification, leave can be requested from 8:30 to 17:11 (conventional hours) for the duration of the performance. It also notes that if the leave includes an interval, it is considered 60 minutes (e.g., exit at 10:00, entry at 15:00, 4-hour leave). Finally, it states that the leave can also cover travel times up to a maximum of 30 minutes each.

Contratto nazionale in materia di definizione del forfettario di trasferta

Il CCNL Energia e Petrolio del 22.7.2022 accorda la possibilità delle aziende di derogare dalla politica di rimborso a piè di lista introducendo un **rimborso forfettario da determinarsi nell'ambito della contrattazione aziendale**. Per il nostro settore gli ultimi accordi in materia prevedono 31 €/giorno con alloggio o vitto (semi forfettaria) o 46 €/giorno onnicomprensivo (forfettaria piena) con l'aggravante che questi trattamenti assorbono l'indennità trasferta Italia che vale dai 30€ ai 40€ e viene erogata in caso di piè di lista. **È evidente che ai lavoratori il trattamento forfettario non conviene.** Le cifre della forfettaria sono state definite nel lontano luglio 2002; abbiamo chiesto un tavolo fin da dicembre 2021, senza finora alcun esito, nonostante i numerosi solleciti. Questo senza contare che dal 2017 sono scadute le indennità Speciali applicate per piattaforme e viaggi, che Eni Spa non si sogna neppure di rinnovare... Quindi invitiamo i lavoratori a non accettare trasferte a forfettaria, chiedendo di discuterle con la presenza sindacale; **nessuno vi può obbligare ad andare in trasferta senza rimborsi a piè di lista, né ad intestarvi case ed utenze o versare anticipi e caparre.** Statevene a casa!!

È facoltà dell'azienda sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, **da determinarsi nell'ambito della contrattazione aziendale**, tenuto conto dei vari livelli di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della trasferta e delle località in cui il lavoratore viene inviato in trasferta.

Al lavoratore viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 24% calcolata su Minimo e C.R.E.A..

Deroga Unilaterale da Legge 66/2003 e Contratto nazionale in materia di lavoro in turno

In svariati momenti la RSU ha sollecitato ad un confronto in materia di articolazione degli orari per i lavoratori inviati all'estero in trasferta lunga, distacco ed anche in contratto internazionale. **Costoro infatti applicano turnazioni unilaterali, mai discusse con il sindacato e contrarie alle norme di legge e di contratto in materia di orario di lavoro, operando per 28 giorni continuativi ed in alcuni casi anche oltre, ben superiori ai massimi previsti dalle leggi italiane ed europee in materia e senza alcuna deroga condivisa.** Peraltro, dal momento che il nostro Codice Etico impone in materia, di tempi di lavoro e periodi di riposo, di *"rispettare la normativa applicabile ed in linea con gli standard di riferimento"* (si riporta), perché nei siti operativi esteri non si applicano normative perfettamente compatibili con l'operatività in Italia? Segnaliamo che un turno 28/28 comporta all'anno 2.190 ore di lavoro, senza ferie né festività alcuna. Questo valore è notevolmente superiore alle 231,5 giornate di 8 ore al lordo di ferie (ovvero 206,5*8 ore = 1.652 ore di lavoro nette all'anno) previste dal CCNL i turnisti in Italia. Abbiamo chiesto un confronto per definire la materia da anni, ma senza alcun esito

PROMUOVIAMO LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE NOSTRE PERSONE

Vogliamo che ogni attività sia svolta in sicurezza, intesa come Safety e Security. Rispettiamo i più alti standard internazionali in materia di salute e di sicurezza, le specifiche normative e i regolamenti dei Paesi in cui operiamo. Puntiamo al miglioramento continuo e responsabilizziamo tutti i livelli aziendali, per assicurare una gestione basata sui principi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio.

PER QUESTO:

- previdiamo idonei strumenti di prevenzione e protezione da ogni comportamento colposo o doloso, anche di terzi, che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Eni e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda, aggiornando periodicamente le metodologie di lavoro in tema di prevenzione e utilizzando le migliori tecnologie e pratiche di protezione disponibili
- non assumiamo comportamenti illeciti o pericolosi e segnaliamo ogni situazione che possa rappresentare un pericolo non adeguatamente presidiato
- previdiamo tempi di lavoro e periodi di riposo nel rispetto della normativa applicabile e in linea con gli standard internazionali di riferimento

DUBBI E SOLUZIONI

Il Comitato dei lavori organizza la riunione di coordinamento tra ditte associatrici per avviare i lavori di

Verifiche CREA - sollecito

La RSU ha consegnato a fine aprile all'azienda un elenco di 137 verifiche tra CREA ed inquadramenti, segnale evidente che la situazione tra i lavoratori non è certo di soddisfazione in merito a questo tema.

Stiamo attendendo da 2 mesi un incontro, le schede sono state distribuite tra fine gennaio ed i primi di febbraio e così alcune richieste datano anche 4 mesi, ennesima violazione di contratto dal momento che le Linee Guida del CREA prevedono un'immediata analisi dei casi negativi... ma sappiamo, serve pazienza, i tempi aziendali sono lunghi ...

Peraltro questo numero così alto dovrebbe anche spingere chi si occupa di sicurezza sul lavoro ad una seria verifica dello stress da lavoro correlato, dal momento che questo è uno degli eventi "sentinella" utilizzati come spie per situazioni di stress lavorativo (un secondo sono le dimissioni volontarie ...) e l'ultimo sondaggio risale a fine 2019, addirittura prima della pandemia...

Rammentiamo ai lavoratori che, oltre alla scadenza biennale, spetta una valutazione personale di CREA:

- In caso di assegnazione ad altro ruolo;
- Trascorsi 6 mesi dal passaggio in categoria superiore;
- Entro 6 mesi da un rientro estero
- In caso di significativi cambiamenti tecnici o organizzativi.

Chi si trova in queste situazioni chieda la nuova scheda e, se non la ottiene, si rivolga ai delegati.

Rammentiamo che la scheda CREA non è come l'MBO unilaterale aziendale perché prevede regole certe di erogazione ed in particolare che, per punteggi da 10 a 12, sia immediatamente assegnato il passaggio al livello superiore.

Workplace

La RSU ha segnalato all'azienda che l'introduzione di Workplace, con il conseguente utilizzo di mezzi e collegamenti privati per attività lavorative, necessita un accordo ai sensi articoli 1, 4 e 8 dello Statuto dei Lavoratori (controllo a distanza), nonché una specifica autorizzazione ai sensi delle normative Privacy.

Inoltre chiunque può collegarsi tramite qualsiasi mezzo proprio ai servers aziendali senza specifiche autorizzazioni e questo è in contrasto con le procedure aziendali in materia di sicurezza dei dati.

In generale poi l'introduzione di questo "social network" aziendale necessita individuare con accordo una distinzione tra sfera privata e lavorativa, problema già presente nelle "regolamentazioni ENI" per l'utilizzo 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 particolare riteniamo che si debba considerare ambito lavorativo solo quando il lavoratore utilizza mezzi informatici aziendali; se invece tale connessione avviene con propri mezzi ed un proprio user, si è in una sfera

prettamente privata di cittadino rispetto alla quale non deve essere previsto alcun controllo da parte aziendale. Questa iniziativa è un pericoloso "ibrido" tra i due campi.

A fronte di queste nostre richieste, l'azienda ha rifiutato ogni confronto e affermato che il problema non si pone in quanto: *"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...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..."*

A fronte di ciò, la RSU invita i lavoratori a non utilizzare questo mezzo di evidente e totale inutilità che li espone ad inutili rischi disciplinari.