



informaRSU



Anno 21 - n° 366 - 17 luglio 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;

## Lettera aperta delle nuove generazioni ad ENI

In quest'ultimo anno la RSU ha più volte denunciato e richiesto incontri all'azienda per affrontare i problemi salariali creati dal consolidamento di molti istituti e dal sotto-inquadramento sistematico di questi ultimi anni, che hanno creato una netta differenza retributiva tra lavoratori anche a parità di categoria ed incarico. Questa anomalia va affrontata e colmata. In questi giorni abbiamo ricevuto questa lettera aperta ad ENI con richiesta di diffusione e pubblicazione firmata dai portavoce di chi aveva partecipato all'assemblea sulla materia. La RSU ne condivide il contenuto e volentieri la pubblica, invitando l'azienda a tenerne conto e rinnovando la richiesta di confronto su questo tema per giungere a soluzioni urgenti e condivise.

*Cara Eni,*

*Con questa lettera vogliamo esprimere la nostra preoccupazione sul progressivo peggioramento della situazione salariale che sta avvenendo dagli ultimi vent'anni ad oggi.*

*Nonostante Eni vanti risultati straordinari, grazie ad una "storia di integrazione tra persone e tecnologia e in cui le persone giocano un ruolo fondamentale", permane un SISTEMATICO SOTTO INQUADRAMENTO delle figure professionali a tutti i livelli:*

- ragazzi con Master, Dottorato e post-Doc sotto-inquadrati fino alla Categoria 4
- laureati con esperienza pluriennale inquadrati come tecnici (Categoria 3) a cui vengono assegnati compiti da specialisti e/o Expert (Categoria 2 e 1).
- diplomati (Categoria 5) con responsabilità superiori al loro inquadramento e che faticano ad avanzare di CREA e/o categoria.

*Nonostante l'esperienza e l'impegno dei lavoratori non siano diminuite nel tempo, dal punto di vista salariale esiste un GAP GENERAZIONALE importante in quanto gli assunti dal 2000 in poi non godono dei seguenti istituti:*

- EAR: valore compreso tra qualche decina di euro fino ad oltre 200€ mensili congelato in busta paga a fronte dell'accorpamento di Minimo e Contingenza.
- EDR ex Scatti di anzianità: valore fino a oltre 250 euro mensili, congelato nel 2015 a chi era presente a seconda della propria anzianità (si stimano perdite che, in 40 anni di carriera, possono raggiungere 75mila euro).
- ECP - valore compreso tra 1450€ e 2600€ annui, effetto del consolidamento di parte del premio di partecipazione effettuato con criteri discutibili e conseguente dimezzamento senza alcuna compensazione del premio di risultato.

*Abbiamo visto con piacere che ultimamente Eni sta assumendo colleghi con esperienza o ragazzi con il Dottorato in Categoria 1. Questo riconoscimento delle competenze e del livello di formazione ci rallegra, tuttavia ci sono molti dipendenti con la stessa formazione accademica e/o esperienza lavorativa che aspettano da anni un adeguato inquadramento. Questa disparità di trattamento è fonte di giustificato scontento.*

*Nonostante l'anno scorso ci sono stati un totale di 650 passaggi a CREA superiori, l'azienda ha sanato solo una parte delle situazioni anomale accumulate negli anni e lo ha fatto solo quando un cospicuo numero di dipendenti si è avvalso del sindacato per chiedere supporto nella verifica.*

*Vogliamo ricordare anche la situazione di chi è al massimo del livello CREA, ma non riceve da anni il passaggio alla categoria superiore.*

*Tutto ciò solleva un dubbio: perché si sono accumulate così tante anomalie? Eppure l'azienda si avvale ogni anno anche delle valutazioni MBO (Schema B), quindi dovrebbe essere perfettamente al corrente delle performance dei propri dipendenti. Potrebbe essere che questo sistema non sia efficace e/o non sia oggettivo? Simili anomalie, che creano danni professionali ed economici ai propri dipendenti, sono incompatibili con i principi di meritocrazia e attenzione al capitale umano enunciati dal nostro Codice Etico.*

*Il meccanismo di feedback MBO presenta ulteriori aggravanti:*

- il feedback dovrebbe essere un momento di dialogo e confronto con il proprio Responsabile per l'individuazione di punti di forza e di miglioramento, però risultano diversi casi in cui il feedback viene chiuso senza nemmeno una notifica al diretto interessato
- da tempo circolano voci secondo cui HR eserciti delle pressioni sui Responsabili per rivedere al ribasso le valutazioni. Vogliamo essere rassicurati che siano solo voci di corridoio perché, se così non fosse, sarebbe un'altra conferma della mancanza di oggettività del sistema.

*- crediamo che sia giunto il momento di istituire anche la possibilità di un feedback dal basso verso l'alto, se si vogliono veramente comprendere le dinamiche nelle diverse aree professionali.*

*Il feedback tra colleghi, inclusi i Responsabili, istituito con il nuovo sistema TogetHR non è una risposta all'esigenza di avere una visione oggettiva a 360 gradi, in quanto rimane ambiguo il valore di questi "feedback informali", visibili solo ai due direttamente interessati.*

*Anche l'esperienza estera, che in passato ha rappresentato una buona occasione di guadagni e crescita professionale, negli ultimi anni sta segnando il passo. Abbiamo registrato riduzioni poco motivate degli stipendi, inadeguatezza delle proposte di carriera e peggioramento delle condizioni di lavoro, dovute al continuo taglio delle posizioni con BU non staffate adeguatamente. Spesso inoltre l'esperienza maturata non viene valorizzata con miglioramenti di inquadramento e avanzamenti di carriera.*

*La situazione di disagio emerge anche dalle ultime ANALISI DI CLIMA. Nonostante i risultati siano stati "ben vestiti", non è bastato per mascherare i punteggi bassi ricevuti dalle voci REMUNERAZIONE e MERITOCRAZIA. Insieme alle dimissioni di un numero non indifferente di dipendenti con 10 o più anni di anzianità, dovrebbero essere dei segnali chiari che la politica di tagli adottata dall'azienda non abbia niente di costruttivo, anzi crei solo danni ai propri dipendenti e a sé stessa.*

*Nonostante il continuo miglioramento del welfare aziendale, una vera "caring company" dovrebbe risanare i gap economici creati negli anni e riconoscere i giusti CREA e le giuste Categorie, riconoscendo la professionalità dei propri dipendenti.*

*Ci auguriamo che questa lettera porti riflessioni e sensibilizzazione rispetto alle azioni passate e future. Nel rispetto del rapporto che si dovrebbe instaurare tra azienda e dipendenti o meglio, tra membri della "grande famiglia Eni" ci aspettiamo di vedere messe in atto delle azioni concrete per sanare le vecchie politiche di tagli e di non riconoscimenti della professionalità delle persone a tutti i livelli.*