



informaRSU



Anno 21 - n° 367 - 21 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 Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele;

## Denuncia violazioni accordi SW, Protocollo NOI e Orario

Nel numero 365 abbiamo pubblicato una lunga lettera inviata ad Eni e alle Segreterie Territoriali e Nazionali, in cui denunciavamo i continui regolamenti unilaterali, modifiche e limitazioni che Eni introduce a seguito di ogni accordo sindacale. Un'azienda che si dice etica dovrebbe applicare gli accordi come sono scritti, permettendo a più lavoratori possibile di trarne benefici. Invece pare si siglino accordi-vetrina, mostrando un volto aperto e dialogante per l'esterno ed i giornali, ma ciò sia più forma che sostanza. Infatti, 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.

Inoltre, 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...

Eni Spa ci ha risposto con una mail che non condividiamo, ma pubblichiamo per dovere di informazione (di seguito in nero sunto domande RSU, [risposte Eni in azzurro e commenti RSU in rosso](#)). Allo stesso tempo rinnoviamo la richiesta di incontro urgente: 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.

### Accordo Nazionale Smart -Working

- Rispetto dell'accordo in materia di smaltimento ferie per accedere a SW Summer Kids:** *l'accordo parla di assenza del residuo ferie anno precedente (ovvero 20/25gg) e non pone date per il consumo. Eni invece richiede il consumo degli obiettivi unilaterali PAS entro il 31.12 dell'anno precedente.*
- 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.*
- 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.*

*"Questo è stato sicuramente un accordo molto dibattuto, ma per molti versi innovativo anche nel panorama nazionale. A quanto risulta è stato anch'esso positivamente accolto dalle risorse interessate, e per quanto è di nostra competenza, possiamo tranquillamente confermare che l'accordo nazionale sia stato pienamente rispettato al punto che a circa due anni dalla firma sulle tematiche afferenti al "lavoro agile" abbiamo registrato ulteriori e non pochi avanzamenti nella gestione dello smart working praticamente sulla maggior parte degli aspetti portati e discussi al tavolo con la "Commissione Smart Working Nazionale", che vi ricordiamo, ha la finalità di verificare la corretta applicazione delle disposizioni concordate nell'accordo del 28.10.2021 oltre che individuare aree di miglioramento (così come costantemente avvenuto in questi mesi, si veda ad es. l'estensione dello sw ai lavoratori in periodo di prova o con contratto di lavoro a t.d., l'estensione del "get well" anche per situazioni particolari legate ai familiari conviventi, estensione a colleghi di Bolgiano e del Dics di Ravenna, etc.)"*

**E quindi? Cosa si intende fare per le tre tematiche sollevate?**

*Entrando in particolare sul tema del previsto smaltimento delle "ferie residue" era pacifico fin dall'inizio che l'apertura data dall'azienda sullo "Smart Working Summer KIDS" fosse subordinata all'avvenuto azzeramento delle ferie alla data del 31.12 dell'anno precedente la richiesta in DAM. Le precisazioni condivise il 13 e 30/06/2022 nella Commissione SW di cui alleghiamo verbale sono altrettanto chiare e, semmai, vanno intese nel senso di aver in questo modo esteso la platea dei possibili aventi titolo in quanto oggi ciò consente ai gestori HR di poter autorizzare anche coloro che il 1° gennaio di ogni anno non partiranno a residuo zero (con la solo spettanza corrente).*

**Precisiamo che questo concetto era "pacifico" solo per Eni, che rilascia nel verbale di Commissione delle dichiarazioni unilaterali e non condivise e poi procede modificando a suo piacimento l'accordo.**

*Anche sul tema dei fruitori della Legge 104 già si è ampiamente dibattuto ed a tutti i livelli dall'azienda chiarita la propria posizione in merito allo Smart Working Get Well; ed anche in occasione di alcuni incontri del "Comitati Covid HSE di SDM" ... la collega LECOL già ha dettagliatamente risposto a identico quesito ...*

**E quindi cosa intende fare ENI per facilitare chi deve svolgere attività di "care givers"? Limitarsi a dire: se hai i permessi ed il congedo da legge 104, usa quelli? Lo SW Get Well aiuterebbe molto...**

### **Protocollo NOI**

- 1. Erogare i buoni spesa per colleghi in malattia o ferie a fine dicembre 2022;**
- 2. Perché escludere dall'erogazione ai colleghi espatriati, dal momento che gli espatriati, essendo residenti fiscali italiani, pagano regolarmente l'Irpef italiana.**
- 3. Supporti per spese connesse alla gestione dei figli:** il regolamento unilaterale ENI prevede una serie di finestre di richiesta e modalità di accesso che sono immotivate e complicate, tra cui la clausola che il contributo deve essere richiesto entro 9 mesi dal compleanno del figlio. Per quale ragione? Dove è scritto sull'accordo?
- 4. 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?
- 5. Buono carburante 2023:** dal momento che l'iniziativa governativa di bonus carburante deducibile è stata reiterata anche per quest'anno, chiediamo di erogare un nuovo bonus direttamente in busta paga, svincolandolo dal rifornimento nelle stazioni ENI, essendo un contributo governativo rivolto a tutti.
- 6. Contributo bollette Gas e Luce:** essendo un contributo governativo rivolto a tutti, perché si elargiscono sconti solo a chi ha contratti con Plenitude?
- 7. Convenzione mutuo prima casa:** 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.

*"Protocollo NOI: seppur in un caso ci fossero effettivamente tempi stretti, dovuti esclusivamente ad aspetti tecnici, tutti i destinatari coinvolti hanno avuto la facoltà di usufruire dei benefici concordati ed è stato sicuramente un importante protocollo che risulta sia stato estremamente gradito dalle persone Eni dell'intero territorio nazionale. Un documento che ha introdotto così tante novità e facilities è naturale debba poi comportare una fase tecnica di dettaglio sulle regole di adesione ai diversi istituti, e di successiva messa a terra. E riteniamo del tutto normale che su interventi, di certo non previsti obbligatoriamente dalla normativa come l'erogazione del bonus carburante, solo per fare un esempio, essendo ENI un'azienda dell'energia si sia deciso di fornire ai colleghi i buoni carburante ENI. Fare ora una polemica anche su questo senz'altro non ci sorprende ma è decisamente stucchevole, oltre che totalmente fuori luogo"*

**Per la serie, vi abbiamo riconosciuto sgravi fiscali e contributi governativi, perché vi lamentate? Nessuno peraltro nega la necessità di regolamenti, ma condividiamoli!! Peraltro, la semplicità è valore aggiunto e confrontandosi, magari si evitano astrusità...**

### **Accordo territoriale sull'orario di lavoro**

**Chiediamo il ripristino dei permessi sanitari:** 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 ...

*Con l'introduzione dell'accordo di armonizzazione siglato a Milano per l'orario di lavoro dei giornalisti Eni, tutte le Sedi Direzionali e gli uffici presenti in San Donato Milanese e Roma dal 1° Gennaio 2012 hanno visto l'applicazione del nuovo VdA tra noi condiviso in data 25.11.2011 col conseguente superamento dei preesistenti accordi esistenti su questi temi e sugli innumerevoli orari all'epoca presenti nel territorio.*

*L'accordo E.&P. del 1999 da Voi citato, essendo precedente, è stato a sua volta superato e del resto anche la stringa esposta vede una "prestazione oraria obbligatoria" ben più ampia rispetto a quella a Milano oggi vigente, ed applicata alle risorse della Sede N.R. Rispetto a tale accordo la "flessibilità libera in entrata" è infatti passata da 8:30-9:00 alle attuali 8:00-9:30, la "pausa mensa libera" da 60 a 90 minuti, e anche le fasce di flex in uscita si sono allineate di conseguenza.*

*Ricorderete peraltro che nei primi tempi siamo dovuti intervenire sulle LdB per chiarire loro (a volte proprio dietro Vs segnalazione) che i giustificativi ai loro collaboratori andavano chiesti solo per la copertura della fascia rigida di copresenza dell'orario, e pertanto a partire dalle ore 9:30, in quanto il nuovo accordo prevede che fino alle ore 9:29 le risorse possono liberamente organizzarsi il proprio tempo.*

*Il Permesso Visita Medica non è stato messo in discussione, ma avendo AMP rilevato difformità di applicazione tra le varie realtà che in alcuni casi non si erano allineate in Pas la logica che ha prevalso è stata quella dell'armonizzazione anche della sua decorrenza.*

**Quindi l'accordo del 2011 supera i precedenti. Peccato che l'intesa prevedeva una commissione di armonizzazione che è stata riunita dopo 6 anni senza concludere i lavori per l'ostruzionismo aziendale. Eni pertanto si sente autorizzata ad armonizzare il permesso sanitario unilateralmente e scegliendo il peggiore di tutti... un esempio di ottime relazioni industriali...**

### **Contratto nazionale in materia di definizione del forfettario di trasferta**

**Rimborso forfettario di trasferta:** il CCNL Energia e Petrolio accorda la possibilità delle aziende di derogare dalla politica di rimborso a piè di lista introducendo un rimborso forfettario da concordarsi a livello aziendale. Gli ultimi accordi sono del 2002 e 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. *Risposte, zero...*

**Invitiamo i lavoratori a non accettare trasferte a forfettaria, chiedendo di discuterle con la presenza sindacale; nessuno vi può obbligare a trasferta senza rimborsi a piè di lista, né ad intestarvi case ed utenze o versare anticipi e caparre. Statevene a casa!!**

### **Deroga Unilaterale da Legge 66/2003 in materia di lavoro in turno e riposi**

**Turnazioni unilaterali 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:** da almeno un decennio segnaliamo che Eni applica turnazioni mai discusse con il sindacato e contrarie alle norme di legge e di contratto in materia di orario di lavoro per i lavoratori inviati all'estero in trasferta lunga, distacco ed anche in contratto internazionale. 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 209\*8 ore = 1.672 ore medie di lavoro nette all'anno) previste dal CCNL i turnisti in Italia. Per non parlare di 6/2, 6/3 o 35/28 ed altre invenzioni paragonabili, mai discusse con nessuno.

*Per quanto attiene al "Personale Estero" ribadiamo, come trovate indicato nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, che la gestione di tali contratti non rientra nella fattispecie dei temi di competenza di una R.S.U. Italia.*

**Il CCNL non prevede alcuna RSU estera e quindi con chi intende discuterne ENI? Peraltro, abbiamo chiesto in più occasioni di creare rappresentanze tra gli espatriati, almeno per la sicurezza sul lavoro (RLSA), senza mai avere risposte. La realtà è che Eni non rispetta la Comunicazione della Comunità Europea del 2017 sui tempi di lavoro e di riposo e la corrispondente legge italiana (66/2003). Ogni sede estera applica quello che gli pare, in barba agli inviti del Codice Etico di armonizzare gli impegni lavorativi richiesti alle situazioni internazionali migliori (o perlomeno a quelle italiane...).**