



Anno 22 - n° 373 - 23 febbraio 2024 - 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; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele;

SW a 12gg – la RSU procede, primo incontro

In data 8.2.2024, la RSU ha chiesto un incontro urgente ad Eni NR, GGP e EGEM di cui riportiamo il testo.

La RSU ritiene che lo Smart Working, nell'attuale modalità definita dall'accordo sindacale del 28.10 2021 attivabile su richiesta volontaria di lavoratrici e lavoratori interessati, si sia rivelato un ottimo strumento sotto differenti aspetti. Lo SW infatti:

1. migliora la sostenibilità ambientale delle sedi amministrative, contrastando spostamenti inutili e riducendo emissioni in atmosfera di gas serra;
2. permette di conciliare meglio vita privata e lavoro, aiutando chi ha problemi di salute, invalidi o figli minori cui accudire, semplificando fortemente la gestione familiare;
3. comporta risparmi a lavoratrici e lavoratori pendolari e fuori sede, sia riducendo le giornate di viaggio che facilitando chi proviene da lontano che, con 12gg/mese di SW, potrebbe pensare a tipologie di affitto più leggere, meno impattanti e costose;
4. consente anche innegabili guadagni all'azienda in termini di riduzione costi di gestione edifici.

La RSU ha anche avuto modo di verificare che in altre realtà come Plenitude ed Eniprogetti, in cui è stata avviata la sperimentazione dello SW a 12 gg/mese, le attività sono proseguite con regolarità e senza scosse. Peraltro, dopo i rodaggi avvenuti durante la pandemia, era abbastanza scontato che ciò avvenisse. Quindi, la fase sperimentale è riuscita in società aventi stessa tipologia di business e stesse modalità di lavoro e pertanto chiediamo di dare corso all'estensione dello Smart Working a 12gg all'intera popolazione di NR, GGP & EGEM.

Ci rendiamo fin da ora disponibili all'apertura di un tavolo nella nostra realtà che affronti le seguenti problematiche:

1. modalità e tempi di estensione dello SW a 12gg./mese per tutti i lavoratori;
2. semplificazione delle forme di SW temporaneo continuativo, quali SW "summer-kids" o "get well" ed ipotesi della loro estensione anche ad altre categorie;
3. superamento dell'attuale dualismo tra permessi di Legge 104 e SW per aiutare lavoratrici e lavoratori con mansioni di "caregiver";
4. aumento delle giornate a disposizione dei lavoratori affetti da invalidità.

A fronte delle nostre richieste si è tenuta una prima riunione in data 15.2.2024 che finora non ha generato esiti e si è conclusa con un rinvio. Nella prossima riunione la RSU ha chiesto di poter visionare i risultati della sperimentazione a 12gg inserita per Eni progetti e Plenitude, confrontandola con la nostra realtà.

Vi terremo informati e, nel caso non si proceda sulla trattativa, La RSU si riserva di riunire l'assemblea, consultare i lavoratori e definire azioni di lotta e di appoggio a questa vertenza. I tempi sono maturi, basta tergiversare!

Premio di Partecipazione 2023 (erogazione 2024) e welfare

A fine novembre 2023 si sono incontrati RSU ed azienda per verificare lo **stato dei parametri obiettivo per il premio di partecipazione 2023, da erogarsi nel 2024.**

Con grande soddisfazione, l'esito è stato positivo e quasi tutti i valori obiettivo paiono sostanzialmente raggiunti oltre il valore massimo. Questo andamento dovrebbe garantirci il premio massimo a maggio/giugno 2024. Riportiamo sotto gli indici oggetto di questa verifica sui quali verrà valutato il nostro Premio di Partecipazione con gli intervalli previsti nell'accordo. Le parti si incontreranno nuovamente tra marzo ed aprile per consuntivare i risultati definitivi.

Settore NR

Segnalazioni HSE: minimo 35 - massimo 40

Chiusure Minerarie: minimo 9 - massimo 11

Settore GGP & EGEM

Gas consegnato al terminale di Piombino: minimo 0,4TWh - massimo 0,9TWh

Volume importato al passo Gries: minimo 4TWh - massimo 6TWh

Volumi contrattati su base long-term con Sonatrach: minimo 0,3 Bcm - massimo 0,6 Bcm

Settore LNG

Rapporto tra consumi effettivi delle navi e consumi massimi garantiti cumulati: minimo 0,851 - massimo 0,795

Incremento opportunità di subnoleggio proposte al portafoglio LNG Eni: minimo 7 - massimo 9.

La RSU ha anche sollevato nella riunione del 15 febbraio i problemi riscontrati da alcuni colleghi che hanno scelto di destinare il Pdp 2023 a **welfare/buoni spesa e servizi.**

Senza alcuna indicazione, infatti, Eni ha inserito la quota aziendale pagata per l'assicurazione infortunistica Helvetia nelle buste di novembre quale benefit sottoposto a welfare; di conseguenza alcuni lavoratori hanno superato la quota massima consentita nel 2023, ovvero 3.000€ detassabili.

Purtroppo, la circolare dell'Agenzia delle Entrate prevede che il superamento della quota anche di un solo euro, comporti l'assoggettamento ad aliquota ordinaria di tutta la somma con evidenti danni per i colleghi interessati. Eni ha promesso di porre rimedio alla situazione, ma la RSU è preoccupata dal momento che quest'anno il valore di tassazione agevolata sarà inferiore (1.000€ di massimo, elevato a 2.000€ per chi ha figli a carico) e quindi rileviamo un rischio sostanziale di vanificare l'opportunità di sgravi fiscali. **Si consiglia pertanto ai lavoratori la massima attenzione nella scelta del welfare**, almeno fino a che non saranno definite con chiarezza le somme aggiuntive che Eni deduce in automatico per conto del lavoratore.

Nuova campagna di verifiche CREA 2024

Il 2023 ha finalmente visto rispettato l'obbligo contrattuale di distribuzione delle schede di CREA da parte di Eni Spa. Rammentiamo tutti che, in caso di risultato positivo nella valutazione CREA, **il lavoratore è collocato in automatico al livello di CREA superiore, con contestuale immediato aumento di stipendio**. Trattasi di un sistema chiaro e trasparente che, contrariamente al contorto sistema di obiettivi e consuntivi MBO introdotto da Eni, prevede una diretta esigibilità del risultato.

Tra gennaio e aprile 2023 l'azienda ha distribuito le schede ai lavoratori in forze nelle sedi italiane; la distribuzione delle schede di valutazione CREA è biennale e pertanto sarà ripetuta nel 2025.

Tuttavia, secondo le linee guida del CREA, ogni volta che lavoratrici e lavoratori si trovano nelle situazioni elencate, spetta una nuova valutazione CREA:

1. assegnazione ad altro ruolo professionale;
2. cambiamenti organizzativi e tecnologici;
3. entro sei mesi dall'inquadramento a CREA 1 per passaggio a categoria superiore;
4. entro il sesto mese dal rientro in caso di espatrio.

E' evidente che, al di fuori della distribuzione biennale, numerosi colleghe/i potrebbero comunque essere nelle condizioni di chiedere la valutazione e, nel caso il giudizio non sia condiviso, effettuare la prevista verifica attraverso la RSU.

Inoltre, la RSU ha verificato che non tutti i lavoratori sono a conoscenza dell'esistenza delle loro valutazioni CREA perché alcuni responsabili non lo hanno comunicato o perché trasferiti e rientrati dall'estero nel 2023. Infine, la RSU registra ancora delle irrisolte criticità per i passaggi all'area quadri e all'area 2 per i supervisori ed ha deciso di discutere anche le contestazioni degli inquadramenti e raccoglierà anche mandati provenienti dai lavoratori che operano all'estero.

Pertanto, **la RSU ha deciso anche per il 2024 di aprire una fase di raccolta di mandati di verifica CREA ed inquadramenti**. Tutti i lavoratori interessati potranno inviare ad un delegato RSU il seguente testo di mandato:

*Con la presente io sottoscritto **NOME COGNOME** assegno mandato alla RSU NR, GGP ed EGEM di San Donato M.se affinché verifichi con l'azienda la correttezza del mio **INQUADRAMENTO in categoria n°/CREA**.*

*Segnalo che opero presso l'unità **NOME**, con mansione di **RUOLO** ed attualmente sono inquadrato in Categoria n° CREA n°*

Saluti

In fede



Si susseguono le cessioni di BU in cui la nostra attuale classe dirigente ha fatto la «gavetta»

Per chi rimane in sede:

- diminuiscono opportunità e prospettive,
- i criteri che regolano le promozioni non sono chiari,
- non sono previsti percorsi di diversificazione

- Siamo destinati a rimanere in una Bad Company che opererà solamente in Italia?
- Una cessione di ramo d'azienda?
- Esiste un piano strategico per la nostra divisione?

Prossimamente si terranno assemblee su questo ed altri temi

La RSU ha piacere a dare risalto ad un manifesto composto da un gruppo dei nostri colleghi più giovani