

Anno 22 - n° 374 - 29 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;

Estero – le nostre richieste

La RSU NR, GGP & EGEM ha chiesto un incontro al Datore di Lavoro per affrontare le annose problematiche di invio estero, connesse a trasferte e contratti internazionali. Teoricamente il CCNL Energia e Petrolio prevederebbe una stretta collaborazione tra Sindacato ed azienda in materia, introdotta dall'articolo 42bis, che purtroppo resta sulla carta per la totale indisponibilità aziendale di discutere, condividere e fornire le informazioni ai rappresentanti dei lavoratori.

Questo comportamento non ci pare in linea con quei dettami di trasparenza, previsti dal Codice Etico e dalle recenti certificazioni ISO in materia di rapporti con gli "stake holders" quali la RSU, che sulla carta l'azienda si impegnerebbe a trattare con rispetto e parità di dignità...

Quanto alle richieste, riteniamo che gli argomenti più urgenti si dividano in due gruppi:

Sicurezza e salubrità delle condizioni di lavoro

1. condizioni di turnazione imposte senza deroghe ai riposi minimi previsti dalle leggi italiane ed europee, con viaggi compresi nel periodo teoricamente destinato al riposo (28gg. o anche oltre di lavoro consecutivi senza deroghe o accordi non sono a norma di legge italiana né europea che dovrebbero essere lo standard applicato per tutti);
2. protocolli di sorveglianza sanitaria previsti per gli espatri, specie verso siti operativi e valutazioni di eventuali rischi chimici e cancerogeni per chi si reca in cantieri, navi o campi (abbiamo chiesto informazioni e un confronto fin dai tempi dell'evacuazione per COVID di Zubair, mai ottenuto);
3. sicurezza degli espatriati rispetto a quanto accaduto in alcuni paesi (Messico, Libia, Iraq e Mozambico in particolare)

Condizioni di invio, salario e fiscalità

1. nonostante fino dal 2000 l'azienda si sia impegnata ad applicare all'estero indennità e condizioni di trasferta non inferiori a quelle italiane, ancora oggi chi va all'estero spesso guadagna meno di chi effettua le medesime attività in Italia. Se infatti confrontiamo il valore della paga oraria tra i turnisti italiani (turno A - 15/13) e chi effettua le medesime turnazioni all'estero, si scopre che l'espatrio non è poi così conveniente, specie dal lato dei contributi pensionistici.
2. Non vi è chiarezza sui coefficienti di calcolo delle retribuzioni estere, né sulle indennità previste per le trasferte all'estero, né sulle policy contenenti le condizioni di invio. Nel merito queste ultime, sappiamo che esistono, sono chiare e dettagliate, ma non sono pubblicate nel portale. Disponibili ad inviarle a chi ce le richiede.
3. Abbiamo chiesto un incontro per discutere degli impatti che avranno le recenti modifiche in materia di obbligo di iscrizione all'AIRE sulla fiscalità dei colleghi espatriati, specie "resident" con le famiglie. L'azienda non può cavarsela con la favoletta della "neutralità fiscale" lasciando i problemi all'espatriato... Inoltre, registriamo anomali aumenti delle contestazioni fiscali da parte dell'Agenzia delle Entrate. Infine, in caso di distacchi internazionali con pagamento delle tasse in Italia da parte del lavoratore, l'azienda non ha il diritto di richiedere per sé il credito da doppia imposizione fiscale, non essendocene i presupposti.

I delegati sono a disposizione per raccogliere integrazioni, commenti ed informazioni da parte dei colleghi espatriati

È normale non venire adeguatamente informati su procedure, condizioni contrattuali ed economiche di una assegnazione estera? È **INACCETTABILE** partire senza sapere i propri diritti, ma solo i propri doveri.

La TRASPARENZA citata nel Codice Etico non si applica alla condivisione delle policy aziendali (opi hr 006 e 007) per le assegnazioni estere?

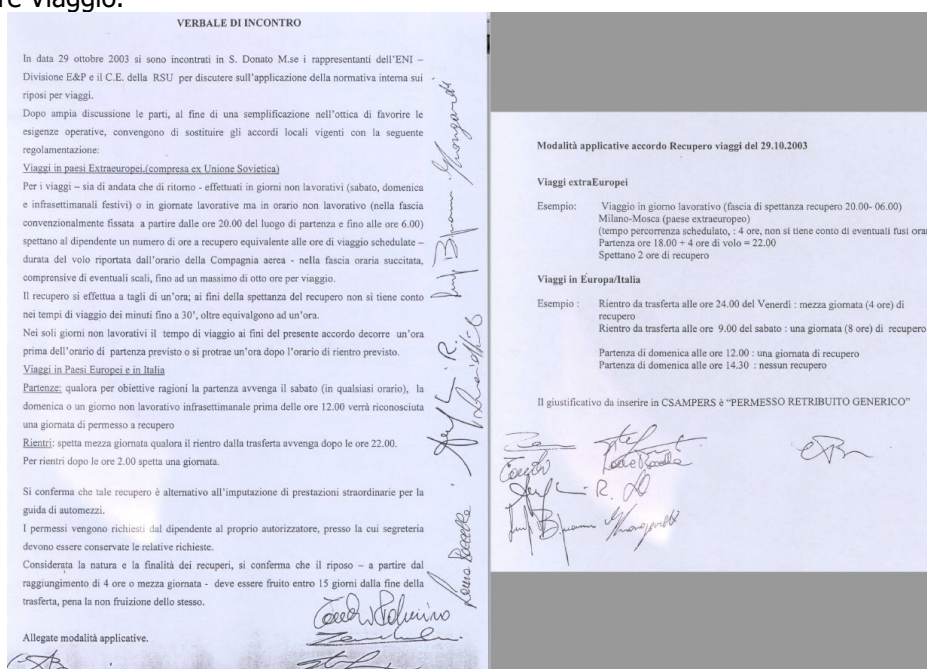


Prossimamente si terranno assemblee su questo ed altri temi

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

Trasferte – recupero viaggi

La RSU rammenta ai lavoratori di NR, GGP & EGEM che nel 2003 è stato siglato un accordo sui permessi viaggio che è valido, oltre a quanto previsto dalla procedura ENI. Per richiederne l'utilizzo serve inviare una mail al responsabile spiegando i termini del viaggio. Una volta definiti insieme le ore spettanti (per i quadri mezza giornata o giornata intera), il lavoratore inserisce all'autorizzazione del responsabile la voce Permesso di Recupero Ore Viaggio.



La RSU NR, GGP & EGEM rammenta inoltre che, chi è inviato in nave o piattaforma per attività che prevedano il pernottamento in mare, **ha diritto all'Indennità Trasferta Offshore** che prevede i seguenti valori:

Indennità Trasferta Offshore	fino al 30.6.24	fino al 30.6.25	dall'1.7.25
categorie da 1 a 3	113,86 €	119,55 €	124,34 €
categorie da 4 a 6	108,44 €	113,87 €	118,42 €

Questi valori valgono per le piattaforme italiane; **la RSU ne chiede l'estensione anche per invii analoghi all'estero**, dal momento che oggi chi si reca all'estero percepisce meno soldi (*sic*)

Stante l'attuale situazione di scarsa chiarezza circa i trattamenti, nonché il fatto che i massimali per vitto ed alloggio sono fermi dal lontano 2005, consigliamo caldamente coloro a cui viene proposta una trasferta specie se di lunga durata, in siti operativi all'estero o presso i distretti in Italia, di chiedere assistenza sindacale come previsto dal vigente CCNL – articolo 42 – ultimo comma – trasferte di particolare durata o natura.

Nessuno può obbligarvi ad andare in trasferta per mesi o anni senza concordare con voi un trattamento equo o costringervi ad intestarvi case, affitti, bollette o altre spese!
I delegati sono pronti, fatevi assistere!

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.**

Numerose colleghe/i potrebbero quindi 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/o rientrati dall'estero. Infine, la RSU registra ancora delle irrisolte criticità per i passaggi all'area quadri e all'area 2 per i supervisor 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 n°.*

*Segnalo che opero presso l'unità **NOME**, con mansione di **RUOLO**.*

Saluti