



Anno 25 - n° 407 - 11 febbraio 2026 - a cura dei delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Armillei Fabio; Colleoni Luciano; De Benedetti Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Porta Nicola; Zernone Leonardo.

SW logistico ed Olimpiadi

Dopo mesi di discussione tra Eni e Segreterie Territoriali, la montagna ha partorito un topolino... Lo SW per motivi logistici è stato concesso per il solo giorno 6 febbraio, nel quale tutti hanno lavorato da casa con apposito giustificativo introdotto direttamente dal personale.

Per le altre date, l'azienda sta "monitorando" ... Questa affermazione ha lasciato sconcertati gli stessi segretari territoriali, rimandando a data da destinarsi il dialogo su ulteriori date, benché:

1. il comune di Milano abbia richiesto e caldamente raccomandato a tutte le aziende che gravitano nell'area olimpiadi (come Eni per Santa Giulia) di mettere in SW più personale possibile;
2. le altre aziende che gravitano nell'area abbiamo previsto pacchetti consistenti di SW (tra tutti spicca Plenitude, ma anche Sky e Saipem...).

Cosa dovrà mai "monitorare" Eni in merito?

Detto questo, ci pare evidente che tra Roma e Milano si utilizzino due pesi e due misure. Da noi si fa come per il ponte sul Po ed i blocchi ferroviari estivi, si prende tempo, si discute, si monitora e poi ci penseranno i superstiti ... mettiamoci il cuore in pace, le olimpiadi saranno a spese del nostro SW personale ...

Assoggettamento rimborsi trasferta: in arrivo le restituzioni

Il Governo ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, i rimborsi delle spese sostenute per vitto, alloggio, viaggio e trasporto che non siano effettuate con procedure tracciabili (bancomat o carta di credito) debbano essere assoggettate a contribuzione e tassazione.

In data 16/12/2025, sono pervenute a numerosi colleghi comunicazioni provenienti dalla mailbox "Gestione Trasferte AMMP", con le quali si informa che nella busta paga di dicembre 2025 è stata la conseguente trattenuta fiscale e contributiva sui rimborsi già saldati ma effettuati in contanti. La RSU ritiene che questa modalità di procedere sia ingiusta e poco trasparente perché applicata con preavviso minimo e senza alcun dettaglio, ovvero in sintesi non aderente ai principi di equità verso i collaboratori che forse non valgono per HR... Pertanto, abbiamo scritto ad Eni chiedendo la sospensione di questa procedura, ovviamente non ricevendo alcuna risposta.

I solleciti però qualche risultato lo stanno ottenendo, perché nelle buste del mese di gennaio sono arrivate le prime restituzioni. **Invitiamo i trasfertisti a contattare i delegati per verificare la correttezza delle operazioni (voci con codice 1793 e 1799).**

Verifiche CREA e categorie

La RSU sta attendendo dall'azienda la trasmissione dei dati sui CREA da CCNL; relativi agli esiti delle valutazioni (numero di schede distribuite e percentuali di promozioni), differenziati per le diverse direzioni e distacchi estero.

Molti colleghi ci hanno peraltro segnalato che non sanno dove reperire la scheda CREA. Diciamo che la nostra azienda l'ha nascosta bene, secondo un'ottica di trasparenza.

Per trovarla serve entrare in TogetHR, selezionare "Percorsi", togliere lo stato "Aperti" in alto a sinistra. Solo allora appare un nuovo riquadro con Valutazione CREA; lo si seleziona e si trova un file .pdf denominato "Conferma avvenuto meeting". Scaricandolo appare la Scheda CREA! Miracolo della trasparenza ENI, perché non chiamare il file "scheda CREA"? Peraltro, se si nasconde persino la scheda, immaginatevi le spiegazioni che sono state date in merito alla valutazione contrattuale ("è solo adempimento burocratico" ... "mettiamo a tutti il valore otto, tanto non cambia nulla"... "è la seconda fase della valutazione ad obiettivi dell'azienda"... e così via ...).

Rammentiamo che, rispetto alle valutazioni di performance aziendali, se il valore ottenuto dalla valutazione è da 10 in su spetta da subito il crea superiore. Ma ovviamente questo non lo ha spiegato nessuno, quindi aggiungiamo le parti del CCNL che lo indicano:

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

Cui seguono questi esiti (CCNL Energia e Petrolio – Articolo 16)

All'esito della valutazione si possono verificare le seguenti possibilità:

- l'apprezzamento individuale complessivo superiore determina l'assegnazione del livello C.R.E.A. superiore;
- l'apprezzamento individuale complessivo invariato non comporta alcun cambiamento di livello C.R.E.A.;
- in caso di apprezzamento individuale complessivo da migliorare, il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.



95 / 

Se il rispetto del CCNL in materia di CREA doveva essere un banco di prova per Eni diciamo che, almeno da un punto di vista della trasparenza, è l'ennesima occasione mancata.

Per quanto riguarda la applicazione dei criteri meritocratici poi, stiamo attendendo i dati dei passaggi di CREA assegnati che l'azienda dovrebbe comunicare alla RSU.

Eni deve dimostrarci se esite veramente la meritocrazia sbandierata persino dal Codice Etico. Da anni, infatti, si giustifica l'abolizione di automatismi, scatti di anzianità, erogazioni collettive perché in questo modo si esalterebbe il merito individuale. In sede di valutazione però, molti colleghi si sono sentiti dire che *"quest'anno i lavoratori meritevoli non potranno superare il 5%"*.

Traduciamo: cosa vi impegnate a fare? Come possiamo parlare di merito, se il numero di "meritevoli" viene definito a priori e unilateralmente, non si sa da chi e non si sa dove.

Prendetevela comoda perché questa non è meritocrazia, è un taglio dei costi a spese dei lavoratori. La scure peraltro risparmia sempre il top management e i dividendi degli azionisti, ma questo è il mercato... Il CREA da contratto deve averlo chi lo merita, senza se e senza ma, indipendentemente da fattori esterni; viceversa smettiamola di citare la meritocrazia a vanvera.

Vi è poi un problema ancora più serio, rispetto al quale l'azienda non fornisce alcuna risposta: come è possibile che lavoratori che svolgono da anni ruoli di supervisor o coordinatori non siano almeno in categoria 2? Come è possibile avere Project Managers, Technical Leaders, Superintendent, Section Heads, Field Managers, Responsabili di produzione e/o manutenzione che non sono quadri?

Il CCNL prevede all'articolo 17 che a questi lavoratori sia assegnata la superiore categoria entro 6 mesi (non 10 anni...) e da subito la differenza salariale.

Come la mettiamo con il rispetto del CCNL?

La risposta aziendale è sconcertante: se non sono contenti, vadano dal giudice...

Cara Eni, anche i lavoratori hanno "esigenze di budget" e l'obiettivo di arrivare serenamente a fine mese.

Che fare? **Non rassegniamoci a subire questo andazzo, contestiamo, contestiamo, contestiamo!!**

Se ritenete di non essere correttamente inquadrati, assegnate mandato alla RSU inviando questa mail ad un qualsiasi delegato, precisando inquadramento, attività e mansione.

Gentile delegato,

assegno mandato alla RSU per rivedere la valutazione espressa nella scheda di CREA allegata e/o l'inquadramento nella corretta categoria ai sensi degli articoli 16 e 17 del vigente CCNL Energia e Petrolio.