



Anno 25 - n° 412 - 27 aprile 2026 - a cura dei delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Armillei Fabio; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Porta Nicola; Tavernar Davide; Zernone Leonardo.

Premio di Partecipazione – erogazione maggio 2026

La RSU ha siglato in data 22 aprile 2026 la consuntivazione dei parametri di produttività per Natural Resources e per il settore gas (GGP, EGEM & LNG Shipping). Gli obiettivi previsti per il 2025 sono stati abbondantemente superati e **questo comporterà il pagamento dei valori massimi previsti dagli accordi** per la produttività, che è di competenza delle RSU. Ora attendiamo di capire quali saranno i valori della redditività Eni per avere la cifra finale; questo accordo verrà siglato dalle Segreterie Nazionali a fine mese, vi terremo informati. Nel frattempo, ci preme rammentare che:

1. il premio di partecipazione sarà praticamente detassato (1%) e, stante la situazione, conviene farselo liquidare interamente senza metterlo a rischio con alchimie e complicazioni del welfare. Per ottenere gli sgravi di welfare utilizzate gli importi degli stipendi tassati ad aliquota ordinaria, non il premio detassato;
2. entro l'undici di maggio sarà possibile attivare in PAS la voce per farsi **saldare il premio in un'unica soluzione**. Basterà imputare tra le giustificazioni di presenza l'opzione PAGAMENTO UNICO PREMIO DI RISULTATO (la data richiesta può essere un qualsiasi giorno lavorativo del mese di aprile e nel campo "durata" inserire "01:00"). La RSU consiglia caldamente di optare per questa possibilità.
3. chi ha diritto al raddoppio del limite massimo di deducibilità (da mille a duemila euro annui) deve inserire la richiesta in DAM, viceversa non avrà il beneficio;
4. avrà diritto al pagamento del Premio di Partecipazione chi è in forze alla data di firma del verbale di erogazione (maggio 2026). Il premio sarà corrisposto in dodicesimi per ogni mensilità di presenza nel 2025 o per ogni frazione di mese superiore ai 15 giorni. Ferie, malattie, maternità e permessi sono considerati presenza se sono retribuiti al 100% dello stipendio. I mesi effettuati all'estero in contratto non sono considerati utili per la maturazione del premio di partecipazione, mentre le trasferte lunghe daranno origine al pagamento.

Rassegna stampa

La RSU NR, GGP & EGEM, a fronte delle numerose problematiche registrate, aveva pensato di poter effettuare un intervento in assemblea degli azionisti ENI, dal momento che ciascuno di noi possiede azioni. Una simile iniziativa era stata attuata nel 2000, a fronte del mancato saldo del premio di partecipazione; allora i delegati RSU erano intervenuti in assemblea ENI segnalando che il premio di risultato non era stato corrisposto ad operai, impiegati e quadri, ma la società aveva elargito la retribuzione variabile connessa ai risultati ai dirigenti. Poveri illusi, noi del Parco Buoi ... In base all'avviso di convocazione di assemblea 2026 nessuno può partecipare di persona, ma deve indicare un "Rappresentante Designato" con comunicazione da dare a Eni entro il 27 aprile 2026. Le domande si possono fare per iscritto entro il 24 aprile; le risposte saranno date entro il 3 maggio sul sito. Per la serie, azzeriamo il diritto di parola; questa modalità era stata introdotta da numerose aziende durante la pandemia, salvo ripristinare le regole precedenti con la normalizzazione. Ma Eni ha scordato questo dettaglio... Diciamo che nella nostra azienda in vent'anni la democrazia ha fatto passi da gigante, ma all'indietro come i gamberi... Se avessimo potuto intervenire, avremmo chiesto lumi circa gli aumenti di stipendio registrati tra i bienni 20/21 e 22/23, ricavati dalle tabelle dei rapporti sulla parità di genere che le aziende hanno l'obbligo di depositare al Ministero del Lavoro inviandone copia alle RSU (nel 2025 stiamo ancora attendendo...). Peraltro, come ben sapete, abbiamo chiesto all'azienda di fornire dettagli che aiutassero a capire come coniugare questi dati con gli sbandierati indici aziendali che paiono andare in direzione opposta; la risposta è immaginabile, un grosso silenzio...

Questo anche alla luce di una notizia stampa secondo cui ISS, consulente legale dei grandi fondi d'investimento bocchia la proposta di aumento del 23% dello stipendio per l'AD ed invita gli azionisti a votare contrari per la seguente motivazione: "sebbene un certo aumento potrebbe essere comprensibile, il livello raggiunto appare eccessivo", essendo gli attuali livelli retributivi "già consistenti".

Rammentiamo questa tabella, per chi avesse perso i numeri precedenti; sicuramente il livello di stipendio dei dirigenti è fortemente influenzato dalla presenza del top management, ma questa è la situazione:

Piano	Categoria	Dati al 31.12.2021			Dati al 31.12.2023			Confronti	
		Monte salario	N°	Salario Medio	Monte salario	N°	Salario Medio	Differenza	Delta
	<i>dirigenti</i>	157.318.819 €	705	223.147 €	329.390.607 €	606	543.549 €	144%	€ 320.402
	<i>quadri</i>	340.352.552 €	4.968	68.509 €	338.135.639 €	4.388	77.059 €	13%	€ 8.550
<i>impiegati</i>	2	145.401.309 €	3.002	48.435 €	155.344.852 €	2.734	56.820 €	17%	€ 8.385
	3	103.808.225 €	2.340	44.362 €	103.264.920 €	2.071	49.862 €	12%	€ 5.500
	4	9.615.613 €	346	27.791 €	9.173.113 €	279	32.879 €	18%	€ 5.088

Smart-working – richieste sospese: sollecito ad Eni

La RSU NR, GGP & EGEM ritiene opportuno tornare sull'argomento smart-working. Da luglio 2025, infatti, dopo che l'assemblea NR/GGP ha bocciato la nuova intesa, abbiamo ricercato un dialogo per migliorare le situazioni più critiche. L'azienda finora non ha risposto ad alcuna delle nostre richieste, in quanto ci dicono che non hanno delega neppure per discutere dell'argomento. Riteniamo quindi necessario riproporre pubblicamente quanto richiesto; in assenza di riscontri, procederemo a riunire nuovamente l'assemblea e definire come procedere. In generale queste sono le questioni che necessitano di urgente risoluzione:

1. **SW continuativo e Telelavoro per invalidi** – nuovi orientamenti di legge: la recente sentenza della Cassazione n. 605/2025 considera il lavoro "remotizzabile" quale "accomodamento ragionevole" per garantire la piena eguaglianza e favorire l'accesso al lavoro delle persone con disabilità. Di conseguenza, si impone alle aziende di adottare lo smartworking continuativo per gli invalidi che lo richiedano e l'eventuale rifiuto immotivato può rilevarsi comportamento discriminatorio. L'accordo nazionale del 2025 va nel senso opposto, introducendo 30gg massimo di limitazione temporale e non chiarendo l'attuale totale discrezionalità in merito ai criteri di concessione dell'istituto ed anche del telelavoro (soluzione alternativa). In questo modo si peggiora in maniera consistente la situazione dei colleghi con disabilità, nonostante ci si vanti di essere attenti a favorirne la partecipazione alle attività aziendali.
2. **Adeguamento dei buoni pasti alle soglie esentasse**: a seguito dell'innalzamento della soglia di deducibilità dagli attuali 8€ a 10€ per buono pasto, prevista dalla recente manovra fiscale, riteniamo opportuno l'adeguamento del contributo pasto alla nuova cifra dall'entrata in vigore del provvedimento.
3. **Aumento da 6 a 14 anni del limite per accedere allo SW neo-genitoriale**: per favorire la cura dei figli ed una migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro, il limite dello SW neo-genitoriale a 12 gg. deve essere elevato fino a 14 anni, ovvero l'età prevista per legge ai fini dell'abbandono di minore.
4. **Annullamento dei limiti ai pacchetti welfare e flessibilità**: annullare lo zainetto welfare a fine anno ne riduce l'esigibilità e la funzionalità. Inoltre, obbligare al raggiungimento dell'obiettivo ferie per godere del pacchetto aggiuntivo, introduce delle pesanti storture nel sistema delle presenze di fine anno. Serve eliminare il legame tra pacchetto "SW Welfare (20gg)" e smaltimento ferie, specie se collegato agli obiettivi unilaterali di PAS, aprendone la concessione a tutti, indipendentemente dal numero di ferie residue.

Ovviamente, restano sullo sfondo le importanti modifiche che la nuova intesa avrebbe dovuto introdurre per correggere le discriminazioni esistenti tra le diverse realtà organizzative del Gruppo ENI. Ci riferiamo in particolare all'aumento a 12 giornate di SW mensili per tutti. Inoltre, serve rendere efficaci con azioni concrete alcune dichiarazioni di principio che ad oggi restano sulla carta ed in particolare:

- *prevedere ad una distribuzione automatica di nuove cuffie, nuovi mouse e tappetini contro il tunnel carpale perché queste dotazioni contrastano i rischi di disturbi muscolo-scheletrici ed ipoacusia. Pertanto, ne deve essere definito uno standard minimo, prevedendo distribuzione centralizzata da SPP e manutenzione programmata e controllata.*
- *rendere concreto l'obbligo di dotarsi di postazioni e attrezzature ergonomiche, stanziando dei rimborsi od un contributo una tantum per spese in dotazioni ergonomiche (es: sedia, appoggiatesta...). Viceversa, affermare che le condizioni di lavoro in remoto siano a condizioni identiche a quelle di ufficio non ha basi concrete;*
- *studiare, almeno nei settori che non operano con l'estero, una modalità di disconnessione automatica al di fuori dell'orario massimo, senza la quale si rischia un aumento indiscriminato di orari e carichi di lavoro.*

Verifiche CREA e categorie

Ai sensi delle linee guida Crea (verbale nazionale del 22.7.2022 che allegiamo e riportiamo sotto), la RSU ha chiesto di conoscere il numero di schede distribuite, le percentuali di avanzamenti per le diverse direzioni, la situazione dei lavoratori in distacco estero, nonché effettuare l'incontro annuale per il 2026, come previsto dall'allegato accordo sulle Linee Guida del CREA (22.7.2021).

- *Le Parti, quindi, convengono di realizzare annualmente, a livello aziendale, uno specifico incontro con le competenti RSU sull'andamento delle valutazioni al fine di definire gli opportuni interventi che possano migliorare le performance dei lavoratori e orientarli alla crescita professionale, attraverso una formazione composta fra aula e attività in campo e la possibilità di attivare percorsi di intercambiabilità su ruoli diversi del processo produttivo.*

Nel frattempo, la RSU continua nella raccolta dei mandati per effettuare le previste verifiche rispetto alle valutazioni singole assegnate e non condivise da lavoratrici e lavoratori, come previsto dal medesimo accordo. Chi non ritenesse adeguato il giudizio CREA ricevuto potrà aprire una verifica sindacale assegnando mandato alla RSU.

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 supervisori o coordinatori non siano almeno in categoria 2? Come è possibile avere Project Managers, Technical Leaders, Superintendents, Section Heads, Field Managers, Responsabili di produzione e/o manutenzione che non sono quadri?

Il CCNL prevede all'articolo 17 che l'assegnazione a mansione superiore comporti la maturazione della superiore categoria entro 6 mesi (non 10 anni...) e che spetti 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..."

Per questo motivo, la RSU raccoglie anche mandati per la verifica dell'inquadramento.

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.