



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 11 - Numero 189 - 11 marzo 2014 - A cura dei delegati Bellidori M. tel.63642 (Part-time); Dispinseri G. tel.65556 (Crea); Fossati S. tel.61084 (Rlsa, Vertenze); Pagliari F. tel.63568; Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (Crea, Rlsa); Loriga G. tel.65553 (Mensa e Trasferte); Maragliulo C. tel.61552 (Rlsa e Trasporti); Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Internazionalizzazione ... un pantano?

In quest'ultimi tempi nel Gruppo Eni e soprattutto nella nostra divisione, abbiamo vissuto un'internazionalizzazione a tappe forzate e a tutti i costi. Già, ma con quali risultati ?

Il Management è a Londra...

Ci hanno spiegato che era necessario avere il management stabile a Londra, principale piazza finanziaria europea; avremmo avuto grandissimi vantaggi nel reperire finanziamenti, gestire i rapporti con banche d'affari e con le altre compagnie petrolifere. Non ci pare che il trasferimento a Londra del management abbia portato grossi benefici dal punto di vista delle attività estere, specie per quanto riguarda gli aspetti contrattuali o negoziali (vedi Iraq, Iran, Kazakhstan o Turkmenistan ...). Sicuramente invece registriamo una progressiva lontananza di chi decide da chi opera, dal cuore tecnico dalla divisione, con complicazioni dei processi decisionali, duplicazione delle strutture ed un generale disorientamento nei tecnici. Si sono moltiplicate supervisioni, burocrazia, strutture di reporting e controllo sugli aspetti economici, standard e modalità operative, appesantendo le attività dei tecnici, sempre più impegnati giustificare il proprio operato ai più disparati organismi di verifica piuttosto che ad effettuare le necessarie attività operative.

Troppi EIRL in E&P...

I lavoratori internazionali nelle nostre file sono aumentati, tanto che la nostra sede di San Donato ospita circa 140 lavoratori EIRL Ltd su 2000 totali, **quasi il 7% della forza lavoro**.

A detta del management, costoro ci avrebbero portato conoscenze a noi mancanti e avrebbero avuto il vantaggio di poter essere utilizzati all'estero con maggiore flessibilità. Rispetto a tali clamorosi vantaggi, i costi erano un dettaglio (stipendi da 3 a 5 volte, auto, casa e bollette a carico della società).

Come già segnalato, nella realtà pochi di loro paiono avere interesse per le sorti dell'ENI o voler trasferire ai colleghi italiani delle loro conoscenze. La maggioranza partecipa a programmi di addestramento "dorati" e, quando acquisiscono una professionalità, lasciano velocemente la società se gli è richiesto un impiego estero non gradito o se la situazione di mercato lo consente. Con i soldi spesi per ciascuno di loro, si sarebbe potuto addestrare e crescere tre giovani italiani, un obiettivo che riteniamo avrebbe dovuto essere imposto dal Governo al Gruppo ENI in tempi di crisi per il nostro Paese.

Per giustificare le disparità di trattamento, il personale nei recenti incontri avuti a margine della mobilità, ci ha spiegato che la situazione di tali colleghi è come quella dei nostri espatriati; nulla di più falso !! Nessuna compagnia consociata accetta lavoratori italiani da addestrare; ci risulta invece che tutte richiedano ad Eni E&P di San Donato lavoratori con professionalità già formate ed esaminate et , curriculum e cursus di studi con estrema pignoleria. Quanto ai trattamenti, i lavoratori EIRL paiono avere uno "stipendio estero permanente", indipendentemente dal paese dove operano e questo non   sicuramente quanto avviene con i lavoratori a contratto italiano. Spesso poi vengono preferiti ai candidati italiani anche se costano di pi  e hanno curricula meno completi.

Quando per  serve costituire le "task force" di pronto intervento, tornano buoni i soliti, vecchi professionisti italiani; cos    accaduto per riavviare Bouri o per produrre in Kashagan. In merito a quest'ultima esperienza, i tecnici di PROD hanno dimostrato di essere all'altezza della situazione; l'impianto ha prodotto come doveva e ci  non era affatto scontato. Quello che parrebbe aver vanificato l'operazione   il mancato controllo dello status delle pipelines, avvenuto nonostante tutte le procedure e gli standard imposti dagli amici inglesi...

Permetteteci infine una nota sugli stipendi dei colleghi lavoratori EIRL. I loro salari sono adeguati con il mercato internazionale (vedasi AAPG Salary Survey - 2014); **trattasi di applicare i medesimi trattamenti ai contratti italiani !!**

La Produzione cala...

L'impressione insomma non   buona; abbiamo davanti a noi una societ  che pare puntare pi  sull'immagine che su progetti concreti di esplorazione e produzione **Negli ultimi 4 anni, la produzione, invece di raggiungere l'obiettivo di 2 milioni di barili/giorno   scesa a poco pi  di 1.6 Mboe/d. Rispetto all'era Mincato, l'indebitamento della societ    pi  che raddoppiato cos  come lo stipendio dei vertici!**

Lo scorso anno si   resa necessaria la vendita di uno dei gioielli di famiglia, Snam Rete Gas, che ha abbassato l'indebitamento (conferito per 15 miliardi di   alla Cassa Depositi e Prestiti) e raddoppiato un utile che viceversa sarebbe stato il pi  basso dell'ultimo decennio ... Total, che allora era nostro pari, produce oggi 2,2 Mboe/d.

Forse andrebbero ripensate alcune decisioni prese, come la scelta di determinati blocchi o campi, approfondendo maggiormente gli aspetti tecnici rispetto a quelli finanziari ed economici a breve termine.

Quale la nostra proposta per uscire dal "pantano"?

Secondo noi quando s'intraprendono "nuove iniziative"   necessario eseguire un'approfondita e "pesata" analisi dei pro e dei contro e una valutazione attenta dei rischi tecnici e di paese.

In generale ribadiamo che sono da **privilegiare gli investimenti in paesi "affidabili" e soprattutto in Italia per aumentare le possibilit  occupazionali e per sostenerne il rilancio**, con un piano d'investimento complessivo del gruppo in territorio nazionale e che abbia un ritorno importante per lo sviluppo delle nostre attivit  industriali nazionali e pertanto   richiesta la presenza attiva e continua del top management in prima linea e non da Londra... Non dimentichiamo che le attivit  presenti nel nostro paese sono oggi degli assets sicuri e fondamentali che ancora sostengono l'intero Gruppo.

Chi ricorda?

E' notizia di stampa che FIAT ha deciso di internazionalizzare; nasce la nuova FCA, testa in Olanda, soldi in Inghilterra (per motivi fiscali) e quotazione alla borsa americana. Il nostro Paese che l'ha vista nascere e che tanto ha pagato per sostenerla, è relegato a provincia dell'Impero ... Chi ricorda?

Procedura di mobilità in Eni e in E&P

In data 6.12.2013 si è riunita la Cabina di Regia prevista dall'accordo di chiusura della procedura di mobilità del 17.7.2013. Erano presenti ENI SpA e le Segreterie Nazionali di CGIL, CISL e UIL coadiuvate da alcuni rappresentanti delle RSU.

Eni SpA ha ricapitolato gli obiettivi di esodo e assunzioni previsti dagli accordi, suddividendoli per unità operative e sedi. Ha quindi illustrato la situazione al 31.11.2013 e i sviluppi previsti entro fine anno.

Di seguito dettagliamo quanto presentato da ENI SpA con particolare riguardo alla nostra divisione.

Procedure di mobilità concluse con accordo e operative:

- Eni Spa (corporate e divisioni) 641 posti
- Raffineria di Gela 80 posti
- Enipower 10 posti
- Eniservizi 33 posti
- ECU 10 posti
- Enifueul Centro Sud 6 posti

Sono state aperte da novembre ad oggi anche le procedure per Tecnomare, Adriatica Idrocarburi, Ionica Gas e Enimed.

ENI SpA ha precisato che le mobilità già formalizzate, ovvero da chiudere entro fine anno, erano 158 al 31.11.2013 di cui **20 ad ENI E&P di San Donato Milanese.**

Nel merito delle previste stabilizzazioni di lavoratori precari, ENI SpA ha riassunto la situazione degli aventi diritto in quanto presenti in azienda alla data del 27.5.2013:

Lavoratori Somministrati 109 di cui 5 in Eni E&P di San Donato Milanese
Lavoratori a tempo determinato 72 di cui 23 in Eni E&P di San Donato Milanese

A fine anno ENI E&P ha provveduto a stabilizzare tutti i somministrati e 19 dei 23 tempi determinati presenti nel nostro sito, promettendo di consolidare entro fine 2014 anche i restanti.

In merito alle previste 300 nuove assunzioni, ENI SpA dichiara di avere assunto finora 229 lavoratori, **di cui 144 in Eni E&P Italia e 27 in Tecnomare** (nell'ambito del progetto di assunzione dei nuovi lavoratori dell'area ingegneria E&P in questa società). Di questi 171 complessivi, **121 sono stati assunti in San Donato Milanese.**

E' stato specificato che, nel caso degli apprendisti, sono considerate come nuove assunzioni gli ingressi in azienda e non le conferme, da considerarsi automatiche. Eni Spa precisa inoltre che nel numero delle assunzioni dichiarate per Eni E&P non sono incluse le assunzioni internazionali (EIRL Ltd).

La riunione ha visto anche affrontare le seguenti problematiche, sollevate dalle organizzazioni sindacali presenti:

- **modalità di attivazione delle clausole di salvaguardia per esodati della mobilità 2010/2011 e ancora da risolvere:** ENI SpA segnala di aver consegnato le domande per il pagamento della contribuzione volontaria ad INPS (Sede ROMA 1) e che INPS spedisce agli interessati una lettera riportante l'accettazione della contribuzione volontaria citando le intese con ENI e il periodo di contribuzione volontaria. Per quanto riguarda invece coloro che originariamente non necessitavano di contribuzione volontaria ma che potrebbero invece averne bisogno con le nuove regole, ENI SpA segnala che la domanda di accesso alla contribuzione volontaria deve essere effettuata entro 6 mesi dal termine della contribuzione di mobilità. Per fare ciò, ENI SpA ha chiesto tutte le aziende che avevano collocato lavoratori in mobilità di contattare i loro ex lavoratori, inviandogli i moduli di delega al pagamento della contribuzione volontaria, che una volta controfirmati verranno mandati ad INPS per l'attivazione. ENI SpA segnala anche la possibilità di attivare questo processo direttamente da parte dei lavoratori utilizzando la casella mail mobilita@eni.com
Le Organizzazioni Sindacali segnalano anche la necessità di affrontare i problemi introdotti dalle penalizzazioni pensionistiche connesse con l'età e il problema della revisione degli stipendi su cui calcolare eventuali incentivi aggiuntivi.
- **Mancato pagamento del Premio di Partecipazione atteso 2013 a chi lascia per mobilità:** le OSL segnalano che i criteri d'erogazione dell'Accordo Quadro prevedono il pagamento del PdP atteso in quote di dodicesimi di presenza effettiva anche "nel periodo intercorrente tra la scadenza dell'accordo e il successivo rinnovo". Nel successivo incontro del 16.12 sull'argomento, le parti si sono accordate per saldare il premio atteso anche a chi ha già lasciato l'azienda per mobilità.
- **Forzature sui collocamenti in mobilità:** le OSL segnalano che in alcune sedi, gli uffici del personale forzano i lavoratori affinché accettino di essere collocati in mobilità, minacciando trasferimenti a fronte di rifiuto. ENI SpA ribadisce la volontarietà della scelta e attribuisce questi episodi ad "eccessi di zelo"; si dichiara disponibile a valutare eventuali segnalazioni per chiarire l'accaduto.
- **Distribuzione geografiche delle assunzioni:** le OSL segnalano che, da un primo esame dei dati, le assunzioni paiono concentrate soprattutto sulla sede di San Donato Milanese mentre sia Roma che le sedi del sud sembrerebbero essere sacrificate; inoltre Eni Corporate e Eni E&P assorbono l'ottanta per cento dei nuovi ingressi. Eni SpA, pur affermando di non avere alcuna intenzione di chiudere sedi o siti, non fornisce alcuna risposta convincente. Le OSL ritengono necessario approfondire con attenzione l'evoluzione della situazione.
- **Accessi alla mobilità:** le OSL segnalano che in alcune sedi (Eni E&P di SDM e Eni R&M di Venezia) hanno richiesto di accedere alla mobilità lavoratori molto vicini ai requisiti e che potrebbero farlo aggiungendo ai 7 anni previsto il loro preavviso. Eni SpA dice che l'utilizzo del preavviso per allungare i tempi di mobilità non è consentito dai patti in essere con INPS. Le OSL chiedono di verificare localmente se in alcune situazioni sia possibile attuare questo tipo di politiche.

Le parti si aggiornano a marzo 2014 per procedere nel confronto.

Quel comunista di Obama ...

Obama introduce il salario minimo garantito, lo indicizza all'inflazione reale (ricordate, la vecchia scala mobile ...) e dichiara guerra alla povertà ... superati a sinistra persino dalla patria del capitalismo ...