



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 11 - Numero 191 - 18 giugno 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)

Il necessario cambio di passo

(ricordando al nuovo AD perché lavorare in ENI può essere demotivante ...)

Ad ogni cambio di vertice corrisponde il puntuale appello a dare il massimo per l'azienda, essere proattivi ed impegnarsi a fondo per le future sorti progressive ... neppure il nuovo AD si è sottratto a questa regola, strizzando anche l'occhio allo spirito di appartenenza in "stile vecchia Agip" ...

Comprendiamo la necessità di motivare i lavoratori. Tuttavia segnaliamo al timoniere che in tempi non sospetti (fine 2012), a fronte di una ondata di dimissioni che aveva visto l'uscita di oltre 100 tecnici in un anno, CGIL aveva già segnalato quali problemi causavano questa disaffezione e demotivazione attraverso un testo intitolato "Perché se ne vanno?". La situazione non è cambiata di una virgola, anzi semmai è peggiorata. Il rischio è che, con il mercato in ripresa, il problema della fuga dei cervelli si ripresenti più forte che mai. Riproponiamo quindi quel testo, sperando che chi è chiamato a guidare il gruppo, riesca a dare delle risposte concrete.

E' veramente demotivante lavorare per un'azienda che considera sempre meno importante l'utilizzo della competenza/capacità/esperienza tecnica e progettuale dei propri lavoratori che ha fatto "grande" la nostra azienda, a partecipazione statale, e diventare la settima compagnia petrolifera nel mondo.

E' veramente demotivante che superati i 40 anni e non sei dirigente o Quadro critico o "Knowledge Owners", ma comunque rappresenti il "grosso" dell'azienda attraverso il quale il lavoro è portato avanti e finalizzato, devi continuare a lavorare senza ricevere nessun riconoscimento.

E' demotivante lavorare, collaborare, insegnare il mestiere o addirittura coordinare lavoratori EIRL che percepiscono il triplo del tuo stipendio ...

E' demotivante entrare in un'azienda con grandi promesse di carriera e d'incrementi di stipendio che con il tempo vengono ridimensionati fino ad essere tagliati senza spiegazione ed in nome di una "falsa" meritocrazia ...

E' fortemente demotivante essere donna e solo per questo, guadagnare il 20% in meno degli uomini ...

E' demotivante che quasi nessuno raggiunga la media degli stipendi dichiarati: ma allora, chi li guadagna i soldi necessari per alzare la media?

E' demotivante vedere i propri giudizi sistematicamente modificati perché in uno stesso servizio devono esserci solo un' E e/o due D (che poi sono sempre quelle, chissà perché...)

E' demotivante che, quando meriti D o E, è proprio l'anno che non ci sono soldi ... per te ovviamente, mentre per il Top Management i bonus non mancano mai!

E' demotivante sentirsi dire che, dopo un decennio di attesa, il passaggio a Quadro è bloccato perché ENI di Roma impone criteri di età discriminatori e rigidissimi...

E' demotivante andare in trasferta e vedersi tagliato il panino perché dovevi andare al ristorante (come ci vado se sono in cantiere?)... o viaggiare in economica per lunghe tratte e poi essere operativi immediatamente e contro ogni buona norma di salute e sicurezza ...

E' demotivante dover fare da solo ed a parità di stipendio il lavoro che prima si faceva in tre o quattro; ma sai c'è stata la mobilità ed Eni non può assumere ...

E' demotivante lavorare all'estero e non avere il previsto adeguamento economico annuale al costo della vita ... tornare ed essere parcheggiato in azienda senza alcun riconoscimento dell'esperienza acquisita, talora senza neppure una sedia ed un PC per alcuni mesi ... ed essere perseguitati da problemi fiscali con gli uffici dell'agenzia delle entrate ...

E' fortemente demotivante lavorare in un'azienda oggi più che mai a doppia velocità. Si fanno sacrifici per la carriera e poi sistematicamente strani personaggi vengono catapultati sulle nostre teste, senza avere nessun titolo né know-how specifico, assunti direttamente da Roma come 1 CREA 5 o come dirigenti ...

Ovviamente potremmo continuare, ma il concetto è chiaro: la motivazione non si crea per comunicazione organizzativa o per lettera. Serve agire: la gestione del personale ENI non è da Settima Compagnia Petrolifera, manca di trasparenza e non valorizza le capacità dei propri lavoratori. Le regole sono opache, applicate con troppi favoritismi ed eccezioni oppure semplicemente assenti. Alcune questioni sono incomprensibili, ne citiamo solo alcune:

- perché nei servizi tecnici si assume con il contagocce, senza sostituire neppure il "turn over"?
- quali vantaggi porta avere assunto una serie di lavoratori EIRL praticamente "apolidi", che percepiscono uno stipendio e dei trattamenti superiori, "da contratto estero", dovunque vadano ed in qualsiasi situazione siano occupati? E soprattutto sono tutti così necessari? Anche a San

Donato? Quanti giovani laureati e diplomati si potrebbero assumere con quei soldi? Quanti tecnici potrebbero vedere riconosciuti i propri meriti?

- quanto costa e perché si mantiene un doppione di sede direzionale a Londra o si è duplicata la struttura di ingegneria, creando una nuova "tecnomare" in Basingstoke?

Su questi argomenti forti CGIL è pronta a discutere con il nuovo AD e a fare la sua parte; chiediamo accordi su carriere, modalità di valutazione, trasferite, rimborsi, salario e contratti esteri.

Le idee le abbiamo già fornite ma non ci avete ancora ascoltato; ora siamo noi ad attendere un cambio di rotta per poter intraprendere un nuovo corso più trasparente. **Ora è il momento di stipulare degli accordi chiari, collettivi scritti e validi per tutti che possano risolvere contenziosi in sospeso e restituire certezza di regole e diritti**, dopo tanti anni di incomprensioni, disguidi, falsità, favoritismi e promesse poi non mantenute ...

C'è molto lavoro da fare e tanto da recuperare; le relazioni sindacali, se utilizzate nel senso giusto, possono essere di grande aiuto per creare quell'ambiente proattivo in cui ogni lavoro si senta riconosciuto, stimato e valorizzato.

L'eredità di Scaroni e il futuro del gruppo ENI

Come ogni anno, cerchiamo di analizzare i numeri più macroscopici del bilancio 2013 confrontato con i precedenti anche per ricavarne una chiave di lettura alla luce del recente avvicendamento al vertice. In particolare possiamo notare che :

- **Utile netto di gruppo:** nel 2012 il risultato è stato 7790 Milioni di € (M€), di cui però 4200 provenienti da attività industriali e 3590 connesse alla vendita di Snam Rete Gas. Senza operazioni discontinue, un utile di 4200M€ sarebbe stato il peggiore risultato degli ultimi 10 anni.
Il 2013 parrebbe essere migliore, si parla di 5160M€ tutti derivanti da operazioni industriali; tuttavia nelle **note si parla di un incasso di 3400 M€ dalla vendita del 20% dell'Area 4 in Mozambico a CNPC, oltre ad un'altra entrata per 2200M€ incassata a metà gennaio 2014 dalla vendita del 60% di Artic Gas a Gazprom**. Anche tralasciando questa seconda operazione, che non è chiaro quali influssi abbia sul bilancio 2013, **al netto della vendita mozambicana gli utili si ridurrebbero a 1760M€**, notevolmente inferiore anche al risultato del 2012.
- **Indebitamento:** dopo anni di crescita impetuosa (da 6 a 28 miliardi di euro in 5 anni) il 2012 aveva visto un calo consistente connesso con lo scorporo di SRG che aveva portato ad un indebitamento di 15511M€. Nel 2013 **questo dato rimane pressoché costante** a 15428M€, un quarto del Patrimonio Netto (61174M€) ed il triplo degli utili.
- **Capitale Investito Netto;** la maggior parte del capitale **è investito nella divisione E&P**, che dai 17,8 Miliardi di € del 2006 (37% del totale del Gruppo ENI) **passa agli oltre 45 Miliardi di € del 2013** e rappresenta il 59% del capitale investito totale del Gruppo ENI.
- **Investimenti Tecnici:** la maggior parte degli **investimenti tecnici sono anch'essi nel settore E&P** (10475 M€ su 12750 M€ totali, oltre 80%) e di questi una parte preponderante **è investita all'estero**. In dettaglio gli investimenti in esplorazione assorbono 1669 Milioni di € di cui solo 32 milioni in Italia (poco meno del 2%); lo sviluppo vede invece 8580 Milioni di € di cui 744 in Italia (8,5%).
- **La produzione italiana di idrocarburi** rappresenta l' 11,5% del totale (186 Kboe/d su 1619 Kboe/d di produzione totale 2012). L'Italia è il terzo produttore nel 2012 dopo Libia ed Egitto e riteniamo che la dipendenza dalla produzione italiana sia destinata a salire, date le turbolenze che hanno interessato Libia ed Egitto ed i mancati sviluppi di Kashagan e Algeria.

Dal Bilancio 2013 possiamo trarre le seguenti notazioni:

1. il **calo degli utili** pare preoccupante, specie se sommato ad un indebitamento costante. Dalle prime dichiarazioni del nuovo AD, **la cura prescelta parrebbe consistere in un drastico taglio dei costi associato ad un crescente accentramento del Gruppo ENI sul solo settore petrolifero** (divisione E&P). In questo modo però intravediamo il rischio di una perdita di posti di lavoro e soprattutto di quella somma di culture tecnologiche ed industriali che il nostro Gruppo ha mantenuto proprio in virtù di questo ciclo integrato, non limitato alla sola ricerca ed estrazione di gas e olio, ma esteso anche a raffinazione, petrolchimica ed ingegneria.
2. parrebbe di leggere dalle prime dichiarazioni anche l'intenzione di voler **tralasciare le fonti alternative** interessanti sia per l'azienda che per il paese e questo **non è consigliabile**.
3. il procedere al **disimpegno del Gruppo dal nostro Paese pare procedere; questo fenomeno è da contrastare**, sia per ragioni economiche e di sicurezza degli investimenti (l'Italia è il terzo produttore ENI complessivo e per gas naturale e il settimo quanto a petrolio e condensati). Intravediamo i rischi di una fuga estera, simile a quanto deciso dalla FIAT di Marchionne, esportato però in un'azienda che è ancora saldamente in mano allo Stato. Si deve invece invertire la rotta, **tornando ad investire in Italia** dove esistono giacimenti a gas già trovati ma non sfruttati (Alto Adriatico) ed aree che presentano ancora un elevato potenziale minerario residuo (Offshore Ibleo ma anche Val d'Agri).

Stante la situazione, ci attendiamo che l'azienda ci chiami in tempi brevi per illustrarci il piano industriale relativo ad attività estere e sede di San Donato Milanese; l'incontro era previsto ai primi di dicembre 2013 e, come per molte altre questioni, ne abbiamo perso le tracce ...