



informaRSU



Anno 21 - n° 370 - 18 ottobre 2023 - 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; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele;

## Anche quest'anno utili record: e i lavoratori?

Chiunque abbia seguito anche distrattamente l'andamento della nostra società, avrà rilevato che anche quest'anno si sbandierano utili record (*8 miliardi di euro di utile operativo adjusted nel primo semestre 2023 con un aumento record del 168% per Global Gas & LNG Portfolio - GGP - rispetto al corrispondente semestre 2022*), il prezzo del petrolio è stabilmente attorno agli 80/100\$ ed il mercato del gas è comunque floridissimo per la nostra società che lo produce e lo vende.

Lo scorso anno, quando la situazione era simile, la RSU ha chiesto alle Segreterie Nazionali e ad Eni di attivarsi per una redistribuzione di parte di questi proventi tra i lavoratori. Avevamo richiesto interventi per 3.000€ di aumenti a testa nonché l'invito ad utilizzare anche le misure di defiscalizzazione previste, a fronte di una inflazione galoppante che ISTAT ha certificato, per il 2022, pari all'11,6%, vanificando i benefici degli aumenti contrattuali. Dalle discussioni era seguito il Protocollo NOI di dicembre 2022, un'intesa ancora in parte in applicazione che aveva fruttato anche l'erogazione di 500€ di buoni spesa e 200€ di buoni carburante. Inoltre, con un secondo accordo sindacale, si era incrementato di un terzo il premio di partecipazione versandone un anticipo a novembre 2022, con saldo erogato tra maggio e giugno 2023.

### Tutto bene per il 2022, risultato redistributivo raggiunto. Ma quest'anno?

La RSU ha verificato che il piano strategico Eni 2023/2026 vedrà una remunerazione sicura per gli azionisti; Eni intende infatti distribuire tra il 25% e il 30% del flusso di cassa operativo (*pari a 9,5 miliardi di euro nel primo semestre 2023*) attraverso una combinazione di dividendi e acquisto di azioni proprie. Tutto bene quindi per chi investe e per la finanza, il ritorno è garantito.

L'azienda inoltre è impegnata in una massiccia campagna di incentivazioni all'esodo e pre-pensionamenti che comporterà una diminuzione del costo del lavoro ed una riduzione complessiva dei lavoratori, sostituendo attraverso nuove assunzioni chi lascia con un rapporto di un'entrata ogni 3 uscite per la nostra sede.

Anche quest'anno purtroppo avremo un'inflazione importante da compensare mentre il Governo ha limitato gli sgravi fiscali a sole 258€ (con l'eccezione di chi ha figli a carico). Pertanto la strada della compensazione attraverso buoni spesa e welfare appare poco efficace. Inoltre i massimali previsti dal vecchio accordo sul premio di partecipazione sono assolutamente inadeguati a fronte degli aumenti record degli utili e dell'inflazione.

Che fare quindi? Serve fantasia, noi proponiamo di agire sulla leva normativa e sugli inquadramenti/CREA per arrivare ad un risultato ed in particolare chiediamo:

1. rimodulare i valori del Premio di Partecipazione, definendo anche per quest'anno un congruo anticipo ed un aumento significativo delle cifre pari ad almeno un terzo, come avvenuto nel 2022. Si consideri che l'accordo che ha definito le erogazioni annue risale a luglio 2021, durante la pandemia, quando l'attuale scenario non era minimamente prevedibile né in termini di utili record, né in termini di inflazione.
2. rinnovare il cosiddetto "pacchetto integrativo ENI" gestito dalle Assicurazioni Generali e che aumenta i massimali e riduce le franchigie di Fasie, rendendolo definitivo e strutturale;
3. accrescere i passaggi a quadro, chiarendo i criteri che regolano le promozioni e riconoscendo finalmente a tutti coloro che ne hanno diritto, il giusto compenso per il ruolo

svolto. Nell'ultimo anno abbiamo verificato che in numerosi settori sono stati assunti nuovi lavoratori direttamente come quadri, penalizzando chi spesso ha il doppio dell'anzianità ed ha operato per oltre un decennio nella nostra realtà;

4. riconoscere in tempi immediati la categoria 2 per supervisor e specialisti e la categoria 3 per i tecnici, premiando l'incremento di responsabilità e professionalità imposto ai giovani dai massicci prepensionamenti;
5. introdurre delle quote salariali di compensazione alle perdite subite da chi è entrato in azienda nell'ultimo decennio e connesse al congelamento degli scatti di anzianità e al consolidamento di parte premio di partecipazione nell'istituto dell'ECP. Stiamo parlando di decurtazioni di 300/350 euro lorde a mensilità;
6. riconoscere il buono carburante ai massimali previsti per il 2023 in denaro e direttamente in busta;
7. estendere a tutti i lavoratori la possibilità di effettuare SW a 12gg che sicuramente limita le spese di viaggio e affitto a pendolari e fuori sede, particolarmente forti in questo periodo. Inoltre chiediamo di rivedere il buono pasto, incrementandolo dagli attuali 5,5€ almeno fino alla soglia esentasse di 8 euro;
8. incrementare i massimali di trasferta e di forfettaria, nonché delle indennità speciali, necessario a seguito della forte ripresa dell'operatività. Segnaliamo che i valori sono fermi dal 2005.

**Siamo disponibili come RSU ad aprire da subito un tavolo aziendale o a partecipare e fornire contributi ad istanze superiori purché si arrivi ad una corretta redistribuzione degli utili aziendali, che sono anche frutto dell'opera di noi lavoratori.**

### Zitti, zitti...

Chiunque segua con una certa attenzione l'evoluzione della nostra società non potrà mancare di notare come, nell'ultimo biennio, si stia concretizzando una cessione silenziosa ma continua degli asset minerari e delle società controllate estere. Il caso più recente ha riguardato la vendita delle attività produttive onshore nigeriane in capo a NAOC (campi, terminale di Brass, distretto di Port Hartcourt...). In precedenza operazioni simili hanno interessato Norvegia ed Angola.

Si tratta di paesi storici, non marginali per le attività di ricerca e produzione degli idrocarburi. In Nigeria operiamo dagli anni cinquanta dello scorso secolo, quando ancora l'operatività era sotto il diretto controllo statale come Agip Spa. Gli investimenti nel paese nascono come partecipazione statale ed i grossi interventi risalgono a quegli anni; hanno creato infrastrutture per la Nigeria ed anche benessere, posti di lavoro ed occasioni di crescita professionale sia per i lavoratori locali che per centinaia di colleghi che in settant'anni di operazioni hanno contribuito alla crescita dell'industria petrolifera in quel paese. Abbiamo avuto anche dei morti in guerre civili e periodiche turbolenze con chiusure e stati di emergenza; sicuramente una storia complessa ma importante per ENI.

Ora si vende tutto? Perché? Qual è il piano strategico che sottende queste operazioni?

**Noi chiediamo che Eni Spa presenti da subito il piano industriale previsto per la nostra divisione, sia rispetto agli investimenti nelle attività italiane che relativamente al futuro delle sedi e consociate estere, da cui dipende una parte ingente degli utili societari.**

Questa svendita continua, sotterranea e senza clamore, rischia di scipparci il futuro e non ci piace.

Speriamo perlomeno che le vendite apportino benefici alle casse del nostro Paese in termine di tasse sugli utili ricavati e che gli incassi rientrino nei bilanci italiani di Eni.

Noi vorremmo capirci di più, l'estero ha sempre rappresentato un'importante occasione di carriera, di crescita professionali ed anche di benessere per i nostri lavoratori. Se venderemo le sedi e le società che ci hanno visto operare per settanta o ottant'anni e riduciamo l'operatività in Italia, quali attività tecniche rimarranno per la nostra divisione? Quale sarà il futuro?