



Ciao Luigi

Anno 14 - n° 257 - 13 febbraio 2015 - Notiziario a cura dei delegati RSU Eni E&P di San Donato Milanese: Angolani, Bellidori, Dispinseri, Fossati, Guzzon, Impalà, Loriga, Maragliulo, Mazzoni, Morganti, Moscatelli, Omini, Pagliari, Picciotto, Reverberi, Tavernar,

Ci sarà un Premio di Partecipazione 2014?

Nonostante si sia già entrati ampiamente nel 2015 e manchino pochi mesi all'erogazione di Maggio, permane una totale incertezza in merito al Premio di Partecipazione 2014.

Il 2014 infatti ha registrato un risultato complessivo positivo e con forti utili; è quindi giusto che una parte di essi vengano divisa con i lavoratori che li hanno determinati. Il silenzio attuale non ci convince anche perché negli anni scorsi l'erogazione era già stata definita da alcuni mesi.

La RSU è molto perplessa sull'intera faccenda ed ha già inviato all'azienda una lettera di sollecito che alleghiamo, in cui viene chiesto un incontro urgente in materia.

E' ovvio che, in assenza di risposte convincenti in tempi brevi, riuniremo i lavoratori in Assemblea per decidere le necessarie azioni di lotta.

San Donato Milanese, 2.2.2015

Spett.le

ENI Divisione E&P
Bruno Serra
Emanuele Migliore

E Cc

Filctem/CGIL
Bettoni/Greco
Femca/CISL
Assogna/Scarlatella
Uilcem/UIIL
Pirani/Pennati

Oggetto: richiesta incontro urgente per definizione Premio di Partecipazione 2014

Egregi,

in data 23.6.2014 la RSU aveva sollecitato un incontro per definire obiettivi e parametri del Premio di partecipazione relativo al 2014. Alleghiamo il testo in fondo.

Voi ben sapete che tale materia, essendo definita come secondo livello dal vigente CCNL, può essere direttamente trattata in sede aziendale.

Nonostante ciò, ci avete risposto che avremmo avuto una convocazione complessiva nell'ambito di un tavolo nazionale comprensivo di tutte le realtà ENI.

Ad oggi stiamo ancora attendendo quella convocazione ed un altro anno è passato ...

Ribadiamo che, essendo scaduto l'accordo quadro senza che da parte vostra ci sia stata alcuna convocazione, **le parti titolari del secondo livello di contrattazione devono riunirsi per definire come assicurare il salario di produttività ai lavoratori per il 2014 stante le ottime performance della Divisione e del Gruppo ENI.**

(Alleghiamo commenti relativi alla trimestrale di ottobre 2014)

Highlight finanziari

- Cash flow operativo² del trimestre: €3,98 miliardi, il più elevato tra gli analoghi periodi negli ultimi 5 anni; €9,72 miliardi nei nove mesi, +24% rispetto ai nove mesi del 2013;
- Leverage a 0,25 invariato rispetto al 31 dicembre 2013;
- Utile operativo adjusted: €3,03 miliardi nel trimestre (-11,8%); €9,25 miliardi nei nove mesi (+1,2%);
- Utile netto adjusted: €1,17 miliardi nel trimestre (+2,5%); €3,24 miliardi nei nove mesi (+3,2%);
- Utile netto: €1,71 miliardi nel trimestre (-57%); €3,68 miliardi nei nove mesi (-36,7%); nel 2013 rilevata la plusvalenza sulla cessione del 20% della scoperta in Mozambico per circa €3 miliardi.

Peraltro, rispetto agli anni precedenti, non avete definito la questione neppure con le Segreterie nazionali e questo fatto ci preoccupa. L'intero 2014 è trascorso senza che sulla questione si addivenisse ad una decisione definitiva.

A questo punto ci pare opportuno avere con voi un incontro urgente che definisca l'entità delle erogazioni 2014 e imposti una discussione sui prossimi premi di risultato.

In assenza di accordo in tempi brevi ci riserviamo di riunire i lavoratori e decidere con loro le necessarie azioni di lotta e contrasto per modificare la situazione.

RSU ENI Upstream

La Ristrutturazione ENI Upstream valorizza le risorse?

In data 22.1.2015 ENI ha incontrato le RSU per discutere delle recenti ristrutturazioni del settore Upstream.

L'incontro è stato deludente e privo di contenuti nuovi.

E' stata una semplice illustrazione di quanto è avvenuto corredata di qualche numero, ma senza una spiegazione delle finalità delle varie operazioni di ristrutturazione. Il progetto sembra rispondere più ad una logica di spartizione delle cariche e dei posti di potere che ad un disegno preciso. **Nessuna menzione ad un nuovo piano industriale e nessuna risposta ai problemi che questa internazionalizzazione "forzata" dell'azienda sta creando.**

Il nuovo capo del personale (Bruno Serra) ha dichiarato che la ristrutturazione risponde alle seguenti 4 necessità:

- Semplificazione
- Focalizzazione sul business
- Miglioramento dell'efficienza dei servizi di supporto (pianificazione, amministrazione, personale)
- **Valorizzazione delle risorse tecniche.**

Al di là degli slogans da pubblicitario, **la realtà aziendale è ci appare totalmente differente, anzi diciamo ... è l'esatto contrario.**

Non si può parlare di semplificazione quando sono aumentate a dismisura unità e livelli gerarchici, creando addirittura tre direzioni autonome partendo da quella che originariamente era un'unica divisione. Non solo ma ci sono direzioni in cui i lavoratori in comunicazione organizzativa sono oltre il 50% del totale!!

Peraltro già da subito si stanno evidenziando problemi nei passaggi di risorse da una macro area all'altra, così come certe ricollocazioni un po' "frettolose" rischiano di creare pericolose cesure tra famiglie professionali e tra clienti interni e committenti (vedi EPLAB, SAPR o CERP).

Anche per il secondo punto, focalizzazione sul business, il commento non è differente: manca una figura che faccia sintesi tra le diverse realtà di Upstream con il rischio che le macro aree prendano direzioni differenti e autoreferenziali. Peraltro pare contraddittorio che mentre si accorpa l'ufficio acquisti proprio in considerazione di una maggiore vicinanza al business (un centinaio di lavoratori), altre aree fondamentali per governare il sistema Upstream vengano mandate all'esterno. Ci riferiamo a settori quali

Pianificazione & Riserve (130 lavoratori) nonché Sicurezza e HSE (SAPR) & Uffici del Personale Estero e Italia (altre 130 circa). Sinceramente non ne capiamo la logica!

Gli effetti ci sono anche sull'efficienza dei servizi: spostare intere direzioni verso un unico polo dipendente da Roma ci sembra fallimentare. Inevitabilmente questi settori si legheranno a realtà lontane sia dalle esigenze dei clienti interni Upstream che dalla realtà sandonatese più in generale. A questo si aggiungano i problemi che sta creando l'attuale situazione di mancanza di qualsiasi riferimento per la gestione ed la amministrazione del personale sul territorio !

Infine, la valorizzazione delle risorse tecniche: chi conosce la realtà dell'Upstream da vicino, **sa che i vincoli imposti da Eni "Roma" alle carriere stanno creando non poche difficoltà.**

In generale i lavoratori più giovani entrano anche 2 o 3 categorie al di sotto del ruolo a cui vengono assegnati. Non è inusuale vedere supervisor, ingegneri o geologi in categoria 4 e persino responsabili, capi campo, technical leader, superintendent in categoria 3 o 2. **Nei fatti il CREA è stato trasformato in uno scatto di anzianità**, con tempi precisi di assegnazione che dipendono da età e scolarità.

I passaggi, poi, sono stati ulteriormente rallentati per ridurre i costi del lavoro.

Un diplomato riceve un CREA in media ogni 3 anni, un laureato ogni 2 anni, ma registriamo casi di lavoratori fermi da 6 o 7 anni (o più). Stiamo parlando di aumenti di 30/40 euro ... I lavoratori che svolgono attività da quadro e che vengono proposti per il corretto inquadramento dai loro superiori gerarchici, si vedono sottoposti a "blocchi ferrei" con limitazioni aprioristiche che paiono essere basate su mere logiche statistiche.

Quanto ai **neoassunti**, dopo le proteste del 2010 sui piani di carriera promessi e poi cancellati, avevamo registrato una parziale retromarcia con l'arrivo di quasi tutte le categorie promesse. Tuttavia, nella stragrande maggioranza dei casi, gli assegni ad personam previsti non sono stati onorati. Coloro che sono entrati dopo il 2010, hanno avuto trattamenti anche peggiori; il risultato è che lo stipendio reale dei giovani si aggira su mille euro netti, troppo pochi per chi non è di Milano e deve sostenere forti spese di affitto. Anche **i più anziani di azienda**, peraltro, non se la passano meglio; la recente riforma pensionistica ha allungato la vita lavorativa, rendendo insostenibili i limiti di età massima fissati unilateralmente da ENI per il raggiungimento di obiettivi di carriera (si pensi ad esempio ai 42 anni per la dirigenza ...) e ponendo un problema di valorizzazione professionale di questi colleghi per i prossimi anni futuri. Riteniamo che queste barriere debbano essere azzerate: indicare delle età è una violazione palese della legge ed una chiara discriminazione dei posti di lavoro. E' necessario prevedere dei percorsi di carriera motivanti che non si limitino alla semplice attesa di un futuro incentivo.

Infine **MBO** e meritocrazia; questo sistema di valutazione, unilaterale e parallelo a quello contrattuale ci lascia assai scettici, specie per la recente "prassi" di abbassare i giudizi tecnici per risparmiare sui costi!!! L'impressione che se ne ricava è di un sistema opaco, in cui non sono chiare modalità di applicazione, figure professionali, criteri di valutazione e correlazioni tra votazioni ed erogazioni salariali.

In conclusione non crediamo che con questa nuova struttura si vada verso una maggiore valorizzazione delle risorse dell'area Upstream che da anni subiscono il mancato riconoscimento della loro grande professionalità.