

Piano industriale Upstream

In data 5 dicembre 2017, Eni Roma ed ENI Upstream hanno presentato a Segreterie nazionali ed RSU Upstream il piano industriale per il prossimo quadriennio le attività Italia sia per i distretti che per la sede di San Donato Milanese.

A fronte di quanto presentato, la RSU ha chiesto all'azienda un incontro di chiarimento per gli aspetti riguardanti il futuro della sede. Tale richiesta, come altre, giace ovviamente in attesa di risposta.

Procediamo quindi ad una informativa della situazione e, nel caso non vi siano risposte convincenti, valuteremo di coinvolgere i lavoratori in iniziative.

L'illustrazione è partita da una fotografia dell'evoluzione del personale negli ultimi 4 anni che ci pare assai preoccupante. In particolare ENI Upstream aumenta personale all'estero e decrementa le risorse in Italia; i lavoratori Upstream totali sono 12865, di cui 1730 espatriati. In Italia operano 4500 lavoratori ma di questi 584 sono Eniprogetti e 90 Floaters. A ruolo Upstream in Italia vi sono 3826 lavoratori, il 29% della forza lavoro, un minimo storico. Si consideri anche che i lavoratori italiani Upstream (al netto di Eniprogetti e Floaters e comprendendo gli espatriati) è pari a 5556 unità, quindi il 43% del personale Upstream totale.

Nel precedente quadriennio Eni Upstream ha visto in Italia 470 assunzioni contro 454 risoluzioni; i numeri quindi paiono costanti. Ciò avviene però a fronte di un incremento generale di lavoratori Upstream che ha visto aumentare gli occupati da 12494 a 12865 per il solo 2017. È evidente come ENI stia puntando sull'estero nella ricerca della sua nuova forza lavoro; già oggi Upstream ha più lavoratori diretti assunti in Africa (4200) che in Italia (3826).

I dati quindi sono in contraddizione con le affermazioni di principio secondo le quali si vorrebbe rafforzare l'occupazione in Italia e sfruttare l'estero come occasione di sviluppo per il nostro paese.

I piani industriali Upstream prevedono di investire in Italia 4310 M€ tra il 2017 e il 2020 (844M€ spesi nel 2017).

Le attività nei distretti paiono improntate a massimizzare ed ottimizzare le produzioni, limitare gli investimenti esplorativi alle situazioni di potenziale residuo "near field", effettuare chiusure minerarie e dismissioni. Per Val d'Agri si investirà per ridurre l'impatto ambientale mentre per Gela si provvederà a sviluppare Argo e Cassiopea con impianti di trattamento nell'area della ex Raffineria in riconversione.

Quanto al piano industriale della sede di San Donato è buio fitto; nessun dato preciso, nessun piano complessivo. La presentazione si è concentrata su due argomenti soltanto, ricerca e energie alternative. Eni afferma che si deve spostare l'asse del business dai soli idrocarburi alla produzione di energia in generale, sviluppando anche fonti alternative.

Per questo motivo gli investimenti saranno focalizzati su:

- Sviluppo e creazione di una azienda autonoma dall'attuale direzione Energy Solution che si occuperà di sviluppare progetti legati alla produzione di energia elettrica da fonti alternative quali fotovoltaico ed eolico utilizzando aree bonificate e/o siti industriali attivi. È stata creata una direzione generale ed anche una società operativa esterna e sono previsti investimenti per circa 1,6 miliardi di euro.
- Forte impulso ai temi di ricerca attraverso la collaborazione con Enti esterni (CNR, Università) che si svilupperanno nei seguenti campi: fotovoltaico avanzato (Donegani di Novara), carburanti dal metanolo, cattura e riutilizzo della CO₂, stoccaggio energetico, sviluppo materiali "intelligenti", creazione materiali compositi, stampa 3D, big data. Eni ha dedicato al comparto 1,5 miliardi di euro negli ultimi 9 anni e ritiene strategico mantenere gli attuali livelli di investimento.
- Messa in opera di due impianti dimostrativi:
 1. Waste to Fuel (ossia produzione di biocombustibili da residui organici urbani) a Ferrara.
 2. Biocombustibili da alghe (impianto di Ragusa)

Eni termina la presentazione chiedendo ai Sindacati un aiuto per creare consenso nei territori e presso le popolazioni rispetto alle attività di produzione degli idrocarburi e per snellire i processi burocratici ed autorizzativi.

La RSU ritiene che la presentazione ricevuta sia fortemente lacunosa soprattutto per quanto riguarda la sede di San Donato Milanese ed in particolare intende approfondire i seguenti temi:

1. **nuovi progetti di sviluppo e nuove attività nel mondo** e loro impatto sulla sede; Nella prima parte 2017, il prezzo del petrolio è stato mediamente di 50\$/barile mentre nella secondo semestre si è assistito ad un aumento costante fino a toccare punte di 67\$/barile. Tutto ciò dovrebbe comportare l'abbandono della politica di tagli dei costi lineari e non selettivi che hanno immobilizzato interi settori dell'azienda.
2. **piano di assunzione** previsto e sua distribuzione geografica e per famiglia professionale. Si nota infatti che il personale italiano è fortemente lacunoso in alcune aree; si cita a titolo esemplificativo l'Esplorazione, in cui opera solo il 4% dei lavoratori complessivi presenti in Italia, il che non depone a favore di una strategia industriale lungimirante per il nostro paese. Serve anche rivedere i profili di scolarità che vengono scelti: si deve tornare ad assumere anche diplomati per coprire il turn-over sulle mansioni tecnico-operative.
3. **proponiamo l'internalizzazione delle attività** presso la sede di San Donato, eliminando contrattisti inutili e costosi in materia di core business e privilegiando l'utilizzo delle strutture interne (laboratori e servizi) da parte delle contrattiste estere.
4. previsione di un **piano di manutenzioni straordinarie** su impianti ormai datati, dal momento che si parla di ottimizzazione della produzione o di decommissioning, ma non di migliorie.
5. maggiori notizie su **Energy Solution** ovvero dettagli su piano industriale, progetti, occupazione e sviluppi previsti.
6. chiarimenti in merito alla **ricerca** con particolare riguardo allo sviluppo delle risorse interne e al budget dedicato ad attività di ricerca Eni rispetto ai finanziamenti ad enti esterni. In particolare servono chiarimenti in merito a quella

che è la definizione di “ricerca” per eni e a quale sia la reale entità degli investimenti (quantificata in 1,5 miliardi di euro in 10 anni), specificando l’andamento annuale delle spese e la quantità di budget dedicato alla ricerca interna. Serve anche capire l’andamento dal 2009 fino al 2017 del numero di brevetti e pubblicazioni. Relativamente alle risorse, nella presentazione si è parlato di 950 persone coinvolte a fronte di sole 470 definite come comparto Ricerca (Direzione Research & Technological Innovation). Sarebbe quindi necessario avere uno spaccato su come sono collocate tali risorse e cosa significa il termine coinvolte. Manca infine qualsiasi confronto con l’esterno; serve comprendere come si colloca Eni nei confronti dei maggiori competitors (Exxon, Shell, Total) come spesa per la ricerca, numero di brevetti e pubblicazioni ed anche quale sia il reale ritorno, riguardo ai cospicui investimenti effettuati con il budget per la ricerca sulle Università americane (MIT e Columbia).

7. **Laboratori di Bolgiano:** nulla è stato detto in merito ai piani di revisione della sede e neppure rispetto alla prevista riorganizzazione e distribuzione delle attività tra i diversi laboratori. Le poche slides presentate erano incentrate esclusivamente sulla ricerca R&D. Nulla è trapelato circa il destino dei Laboratori di Up e Dow, i piani di sviluppo e le nuove attività su cui puntare. Abbiamo espresso la nostra preoccupazione per la forte diminuzione delle attività di servizio al business per esplorazione e giacimenti, le cui cause sono da ricercarsi sia nel taglio delle attività Italia che come effetto dell’alto costo orario dei tecnici. Noi riteniamo che svolgere le attività internamente con propri lavoratori sia un investimento importantissimo per una Oil Company perché garantisce il controllo e il possesso di dati e campioni. L’attuale politica di taglio dei costi e l’assenza di qualunque vincolo, spinge invece le Business Units ad utilizzare Service Esterni stranieri che garantiscono un miope risparmio nel breve termine. Procedendo in questo modo però, perderemo il controllo del dato ed anche le competenze; i laboratori resteranno una semplice vetrina ed con attività tutte da inventare. Attendiamo quindi interventi concreti in questo campo.
8. Risultati e prospettive del piano di ristrutturazione del settore **ingegneria**, con conferimento a Eniprogetti di gran parte delle attività e di un vasto numero di tecnici; vantaggi ed utilità delle delocalizzazioni a Basingstoke e Parigi di importanti progetti di sviluppo.

La discussione RSU infine evidenzia come il Piano Industriale non abbia considerato in alcun modo né proposto soluzioni ai problemi più annosi che riguardano i lavoratori Upstream e che, nell’incontro, i delegati hanno invece citato nei loro interventi. Ci riferiamo in particolare a:

1. impatto delle **nuove tecnologie** sull’occupazione e sull’orario di lavoro e necessità di accordi di regolamentazione (introduzione di sale di controllo remoto, automazione dei processi di controllo, attività svolte da casa con PC e collegamenti in remoto).
2. Bilancio dell’applicazione delle **forme di lavoro flessibile** (smart-work e telelavoro), estensione e regolamentazione degli accessi e dello svolgimento.
3. **Assenza di parità di genere** sia in tema di numerosità di assunzione, che di sviluppo di carriera e di opportunità offerte che di stipendi.
4. Regolamentazione con accordi e gestione delle **attività svolte in trasferta operativa estera** per rimuovere la violazione della legge sull’orario di lavoro, in quanto i lavoratori vengono impiegati oltre le 13 ore al giorno e sei giorni alla settimana in assenza di qualsiasi accordo sulla turnazione;
5. Confronto su **impieghi esteri** che porti a regole condivise e trasparenza su condizioni, retribuzione, calcolo TFR, tassazione ed indennità nonché, per i nuovi contratti a distacco internazionale, applicazione del computo per malattia e interruzione di contratto secondo la legge italiana.
6. Apertura di un tavolo sulle politiche salariali per rimuovere le seguenti anomalie:
 - sistematica mancata applicazione del sistema CREA, violazione palese del contratto che dura da almeno 5 anni ed è sostituita da sistemi di valutazione unilaterale aziendale poco trasparenti;
 - problema salariale delle nuove leve, private degli scatti e di parte del premio, generalmente sotto inquadrate, con forte rischio di demotivazione;
 - blocco dei passaggi all’area quadro in violazione del contratto e anche della legge sulla discriminazione, in quanto basato su criteri di età e scolarità vietati;
 - anomalie nel consolidamento del premio di partecipazione (ECP/UT), non riconosciuto a numerose categorie di lavoratori (esteri, part-time, cambi societari e di categoria) e fonte di forti malcontenti.

Come potete verificare, i temi in discussione sono forti. Riteniamo che l’attuale politica di tagli ai costi e agli stipendi non abbia più alcun senso con un prezzo medio del petrolio (BRENT) come quello del grafico riportato (2017 con una media attorno ai 55\$/barile).

