



informaRSU



Anno 25 - n° 410 - 2 aprile 2026 - a cura dei delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Armillei Fabio; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggiero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Porta Nicola; Zermone Leonardo.

## Premio di Partecipazione 25/26 e rinnovo accordo triennale

La RSU ha partecipato alla prima riunione con le Segreterie Nazionali e le altre RSU del Gruppo Eni per valutare i primi approcci della trattativa volta al rinnovo del Premio di Partecipazione per il prossimo triennio. Abbiamo verificato delle aperture rispetto ad alcuni temi normativi; le parti concorderebbero per modificare in maniera più favorevole i criteri erogativi in caso di dimissioni volontarie, per i congedi parentali al 30%, ora esclusi e rispetto alla malattia, consolidando il 2,5% aggiuntivo di premio previsto per chi rispetta gli obiettivi di riduzione dell'assenteismo.

Restano tuttavia delle grosse criticità su aspetti fondamentali ed in particolare:

1. l'indice di redditività prescelto (EbitDA adjusted) essendo "adjusted" non è oggettivo, ma si presta per sua natura a manipolazioni frutto di scelte manageriali. Queste decisioni non hanno nulla a che fare con l'attività dei lavoratori e sono fuori da qualsiasi controllo sindacale;
2. la curva che correla il valore di EbitDA Adjusted Eni alla cifra da erogarsi alla categoria di riferimento (categoria 4) è molto complessa e prevede obiettivi troppo alti da raggiungere. Il suo andamento non consente di cogliere eventuali alte redditività del Gruppo;
3. le cifre previste, sia per il valore punto della produttività che per la redditività, sono troppo basse rispetto ai risultati di gruppo Eni. E' notizia recente che il quarto trimestre 2025 ha visto un utile di Gruppo di 1,2 miliardi (+35%), una produzione a 1,84 milioni di barili/giorno ed un flusso di cassa oltre le stime del piano a 13,3 miliardi di euro. Se a fronte di questi risultati, la cifra non si incrementerà notevolmente, saremo di fronte non ad un premio di risultato quanto piuttosto di una specie di quindicesima mensilità. Se così fosse però, consolidiamola con valori fissi ed evitiamo questo stucchevole giochino di obiettivi, consuntivi e risultati che tagliano la cifra se l'azienda va male, ma non permettono recuperi seri a fronte di redditività eccezionali...

Detto questo, la RSU vi terrà informati sulle trattative, ha chiesto ad Eni GNR e GGP/EGEM + LNG di consuntivare gli obiettivi di produttività per l'erogazione di maggio 2026 ed attende da capire quali saranno i veri valori in gioco. Poi chiameremo un'assemblea generale per decidere come muoverci, non disdegnando delle azioni a favore di un integrativo salariale.

## Iraq – primo incontro nella speranza di trovare un'intesa...

In data 5 marzo 2026 la RSU e la RLSA GNR, GGP & EGEM avevano chiesto all'azienda informazioni in merito alla situazione dei colleghi espatriati in teatri di guerra, con particolare attenzione a Iraq ed Emirati Arabi. La risposta era stata di chiusura totale, francamente sconcertante nei modi: *"...Nel ribadirvi che tali tematiche non sono di vostra competenza, vi suggeriamo di allinearvi al vostro interno per eventuali approfondimenti"*.

A fronte della nostra reazione, in data 25.3.2026 l'azienda ha finalmente convocato i rappresentanti nazionali per l'estero informando sulle modalità di gestione del sito iracheno che pare essere quello più critico. Alleghiamo il comunicato unitario che riassume i punti trattati in questo primo incontro. La RSU valuta positivamente questa apertura, anche se non convince la decisione aziendale di utilizzare i recuperi aggiuntivi da balance per coprire le assenze dovute a causa di forza maggiore. Se infatti l'azienda può invocare problemi non dipendenti dalla sua volontà, anche i lavoratori dovrebbe poter godere del medesimo trattamento, imputando giornate neutre, non consumando i recuperi accantonati con prestazioni aggiuntive oltre al normale turno di lavoro, che peraltro è già molto usurante (28 giorni consecutivi per 12 ore al giorno).

**La RSU si augura che le parti si rivedano per risolvere anche questa questione**, che riguarda principalmente tutti quei lavoratori che non sono stati posti in smart-working in quanto indispensabili per mantenere la continuità produttiva degli impianti. Non ci pare infatti corretto che, chi ha dei recuperi accantonati li debba usare a copertura di giorni di non lavoro per causa di forza maggiore, mentre chi non ha recuperi accantonati venga collocato in permesso retribuito. Si ricorda infatti che questi recuperi sono salario in quanto, se non utilizzati, vengono liquidati a fine contratto.



## Nota incontro Mobilita' Internazionale Eni

In data odierna si è tenuto un incontro con HR e rappresentanti Mobilità Internazionale, riportiamo i principali elementi emersi, sui quali riteniamo necessario mantenere la massima attenzione:

- **Rimpatri area Golfo:** è stato completato il rimpatrio di circa 350 lavoratori da Abu Dhabi, Dubai e aree limitrofe. Restano tuttavia ancora circa 30 risorse tra Iraq e area del Golfo, per le quali è indispensabile garantire condizioni di sicurezza e tempi certi di rientro.
- **Medevac (Medical Evacuation):** risultano attivati presidi sanitari e canali di evacuazione verso il Kuwait, con tempi stimati di circa 2 ore. Ribadiamo la necessità che tali misure siano pienamente operative e immediatamente accessibili in caso di emergenza.
- **Giorni di viaggio:** i giorni di viaggio devono essere integralmente riconosciuti come lavorativi fino all'imbarco sul volo di rientro; analogamente, in partenza devono essere considerati lavorativi a partire dall'atterraggio e per tutta la durata dei trasferimenti verso i siti operativi.
- **Aggiornamenti contrattuali:** entro il 10 aprile l'azienda ha dichiarato che fornirà indicazioni sulla situazione contrattuale. Riteniamo indispensabile che tali aggiornamenti siano chiari, tempestivi e condivisi, escludendo soluzioni unilaterali penalizzanti per i lavoratori. Per quanto riguarda il personale attualmente in Italia, è stato indicato che dovranno essere prioritariamente utilizzate le giornate disponibili nel proprio balance, prima dell'eventuale ricorso al regime di "neutro".
- **Scenario operativo:** se dovesse perdurare l'instabilità geopolitica, è stata ipotizzata la ricollocazione temporanea del personale su piattaforma. Su questo punto evidenziamo la necessità di un confronto preventivo e di garanzie precise a tutela delle condizioni di lavoro, sicurezza e diritti.

Alla luce del quadro sopra descritto, ribadiamo la necessità di un monitoraggio costante e di un coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali su tutte le decisioni che impattano il personale.

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Coordinamento Estero

Data 25/03/2026

Filctem CGIL

Femca Cisl

Uiltec UIL

Salvatore Cunsolo

Massimiliano Mincuzzi

Nicolò Canotto

## Verifiche CREA e categorie

*La RSU ha provveduto ad inviare all'azienda le prime verifiche di CREA ed inquadramento pervenute fino ad oggi ed attende che Eni ci convochi in merito. Mensilmente proseguiremo all'invio delle ulteriori verifiche che saranno raccolte.*

*Abbiamo chiesto all'azienda l'annuale incontro sull'istituto, sollecitando la prevista comunicazione riportante gli esiti delle valutazioni CREA biennali 2025 (numero di schede distribuite e percentuali di promozioni) differenziati per le diverse direzioni e distacchi estero.*

**La RSU continua nella raccolta dei mandati per effettuare le previste verifiche rispetto alle valutazioni singole assegnate e non condivise da lavoratrici e lavoratori.** Per chi è interessato, la scheda CREA è "nascosta" in TogetHR; per reperirla, selezionare "Percorsi" e togliere lo stato "Aperti" in alto a sinistra. Appare un nuovo riquadro con Valutazione CREA; lo si seleziona e si trova un file .pdf denominato "Conferma avvenuto meeting". Scaricandolo appare la Scheda CREA! *Miracolo della trasparenza ENI: perché non chiamare il file "scheda CREA"? Pazienza...*

*Rammentiamo che la valutazione CREA contrattuale prevede un passaggio immediato ed automatico di CREA se il voto ottenuto è uguale o superiore a dieci. Ciò differenzia questa valutazione dai sistemi aziendali (MBO ed obiettivi di performance) che invece hanno regole ignote e non prevedono obblighi di erogazione anche in presenza di valori massimi.*

*Vi è poi un problema ancora più serio, rispetto al quale l'azienda non fornisce alcuna risposta: come è possibile che lavoratori che svolgono da anni ruoli di supervisori o coordinatori non siano almeno in categoria 2? Come è possibile avere Project Managers, Technical Leaders, Superintendents, Section Heads, Field Managers, Responsabili di produzione e/o manutenzione che non sono quadri?*

*Il CCNL prevede all'articolo 17 che l'assegnazione a mansione superiore comporti la maturazione della superiore categoria entro 6 mesi (non 10 anni...) e che spetti da subito la differenza salariale. Come la mettiamo con il rispetto del CCNL? La risposta aziendale è sconcertante: "se non sono contenti, vadano dal giudice..."*

*Che fare? Non rassegniamoci a subire questo andazzo, contestiamo, contestiamo, contestiamo!!*

*Se ritenete di non essere correttamente inquadrati, assegnate mandato alla RSU inviando questa mail ad un qualsiasi delegato, precisando inquadramento, attività e mansione.*

**Gentile delegato,**

**assegno mandato alla RSU per rivedere la valutazione espressa nella scheda di CREA allegata e/o l'inquadramento nella corretta categoria ai sensi degli articoli 16 e 17 del vigente CCNL Energia e Petrolio.**