



eni  
apve

# APVE NOTIZIE

PERIODICO DELL'ASSOCIAZIONE

[www.pionierieni.it](http://www.pionierieni.it)

Numero EXTRA - Giugno 2026



Domenico Rucci  
Sez. di S. D. Milanese



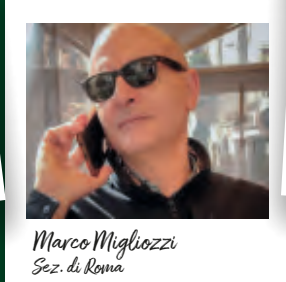
Cosimo Fiorella  
Sez. di San Donato Milanese



Mario Rencricca  
Sez. di Roma



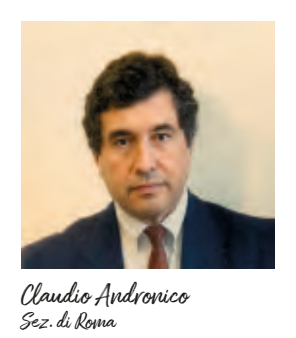
Angelo Zuffetti  
Sez. di Crema



Marco Migliozi  
Sez. di Roma



Antonio Palozzo  
Sez. di Ortona



Claudio Andronico  
Sez. di Roma

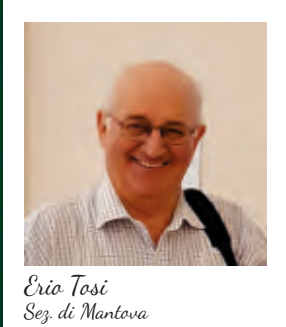


Pier Luigi Puntri  
Sez. di San Donato Milanese

# La nostra Percezione dell'Eni



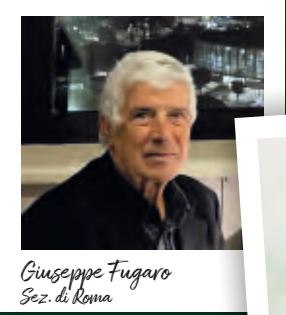
Rodolfo Bellintani  
Sez. di Mantova



Erio Tosi  
Sez. di Mantova



Giuseppe Cacioppa  
Sez. di Palermo



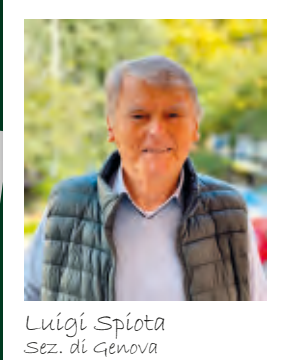
Giuseppe Fugaro  
Sez. di Roma



Michele Rizzo  
Sez. di Gela



Enrico Michelini  
Sez. di Mantova



Luigi Spiota  
Sez. di Genova



Vito Ozzola  
Sez. di San Donato Milanese



Anna Asti  
Sez. di San Donato Milanese



La nostra  
**Percezione** dell'**Eni**



**eni**  
**apve**

associazione  
pionieri e veterani Eni

## APVE NOTIZIE

PERIODICO DELL'ASSOCIAZIONE

Il Notiziario è aperto alla collaborazione di tutti i Soci

L'APVE SUL TERRITORIO NAZIONALE

**Uff. APVE San Donato Milanese**

Via Unica Bolgiano, 18 - 20097 San Donato Milanese (MI)  
Tel. 02.52065831/2 - associazione.pionieri@eni.com  
apvecentrale@pionierieni.it

**Uff. APVE Roma**

Via Paride Stefanini, 11 - 00144 Roma  
Tel. 06.59889673 - associazione.pionieriroma@eni.com  
ufficioroma@pionierieni.it

**Sezione di CIVITELLA ROVETO**

Via Porta Maggiore - 67054 Civitella Roveto (AQ)  
Tel. 0863.97509 - sezionecivitellaroveto@pionierieni.it

**Sezione di CREMA**

Via Giovanni Bulloni, 3 - 26900 Lodi (LO)  
c/o Ragazzi Massimo Cell. 338 2681399 - sezionecrema@pionierieni.it

**Sezione di FIORENZUOLA D'ARDA/ CORTEMAGGIORE**

Via Tenente Scapuzzi, 29 - 29017 Fiorenzuola D'Arda (PC)  
Tel. 0523.944163 - sezionefiorenzuola@pionierieni.it

**Sezione di GAGLIANO**

Via Ospedale, 3 c/o Circolo degli Operai  
94010 Gagliano Castelferrato (EN)  
Tel. 0935.693231 - sezionegagliano@pionierieni.it

**Sezione di GELA**

Via Caviaga, 7- int. 2 - 93012 Gela (CL)  
Tel. 0933.912532 - sezionegela@pionierieni.it

**Sezione di GENOVA**

P.zza della Vittoria, 1 - 16121 Genova  
Tel. 010.5773570 - sezionegenova@pionierieni.it

**Sezione di LIVORNO**

c/o CRAL Eni, Viale Ippolito Nievo, 38 - 57121 Livorno  
Tel. 0586.402476 - sezionelivorno@pionierieni.it

**Sezione di MANTOVA**

c/o Versalis, Via Taliercio 14, 46100 Mantova  
Tel 0376.305558 - sezionemantova@pionierieni.it

**Sezione di MATELICA**

Via Raffaele Fidanza, 15 - 62024 Matelica (MC)  
Tel. 0737.83593 - sezionematelica@pionierieni.it

**Sezione di MESTRE**

c/o Eniservizi - Via Don Luigi Peron, 1/A - 30174 Mestre (VE)  
Tel. 041.3945009 - sezione Mestre@pionierieni.it

**Sezione di ORTONA**

c/o Eni Refening & Marketing- C.da San Pietro, 1 - 66026 Ortona (CH)  
Tel. 085.9060238 - sezioneortona@pionierieni.it

**Sezione di PALERMO**

Corso Calatafimi, 1031/B - 90129 Palermo  
Tel. 091.6839436 - sezionepalermo@pionierieni.it

**Sezione di RAVENNA**

Via del Marchesato, 13 - c/o Deposito Eni - 48122 Ravenna  
Tel. 0544.512404 - sezione Ravenna@pionierieni.it

**Sezione di RHO**

Via Pregnana, 103 c/o Deposito Eni - 20017 Rho (MI)  
Tel. 02.93523266 - sezionerho@pionierieni.it

**Sezione di ROMA**

Via Paride Stefanini, 11 - 00144 Roma  
Tel. 06.59889187 - sezioneroma@pionierieni.it

**Sezione di SAN DONATO MILANESE**

Via Unica Bolgiano, 18 - 20097 San Donato Milanese (MI)  
Tel. 02.52065831/2 - sezione Sandonato@pionierieni.it

**Sezione di SANNAZZARO DE' BURGONDI**

c/o Raff. Eni - Via E. Mattei, 48 - 27039 Sannazzaro de' Burgondi (PV)  
Tel. 0382.901576 - sezione Sannazzaro@pionierieni.it

**Sezione di TARANTO**

c/o Raffineria Eni - S.S. Jonica, 106 - 74123 Taranto  
Tel. 099.4782442 - sezione Taranto@pionierieni.it

**Sezione di TORINO**

C.so Vittorio Emanuele II, 3 - 10125 Torino  
Tel. 011.6522526 - sezione Torino@pionierieni.it

**Sezione di VIGGIANO**

Via Rocco Pellettieri, 42 - 85059 Viggiano (PZ)  
apveviggiano@gmail.com

**REDAZIONE**

presso le Direzioni di SAN DONATO MILANESE - ROMA

**COMITATO DI REDAZIONE**

Alberto Aurizi (coordinatore) - Francesco Massaro  
Antonella Graziosi - Michele Paparella

**PROGETTAZIONE E IMPAGINAZIONE GRAFICA**

www.graf.roma.it

**COMUNICAZIONE INTERNA APVE**

Credits immagini: Tutte le immagini fotografiche sono di proprietà dei rispettivi titolari o sono tratte dall'archivio fotografico di Apve o Eni.

## La nostra Percezione dell'Eni

**Prefazione di Enzo Titone**

Eni e la sua Cultura:

i Soci Apve si raccontano..... 4

**Prefazione di Alberto Aurizi**

La nostra Percezione dell'Eni..... 5

**Claudio ANDRONICO**

Eni's Way: la nostra cultura

e il nostro modo di fare le cose ..... 6

**Anna ASTI**

Empatia sul lavoro..... 8

**Alberto AURIZI**

La generosità dell'Eni..... 9

**Rodolfo BELLINTANI**

La mia percezione dell'azienda ..... 11

**Armando BIANCHI**

Racconto di una storia fortunata..... 14

**Giuseppe CACIOPPO**

Eni: energia che non sfrutta, ma condivide.

Un partner che porta sviluppo, non solo risorse..... 17

**Giuseppe CAMPIOLI**

La mia percezione dell'azienda ..... 18

**Giambattista DE GHETTO**

Propensione alla ricerca e all'innovazione ..... 20

**Ettore DELLA LONGA**

Il cambiamento tra passato, presente e futuro;

la condivisione dei valori di giustizia sociale nel lavoro..... 20

**Michele FERRUGGIA**

Il riscatto del territorio e dell'individuo..... 21

**Cosimo FIORELLA**

Dalla Nigeria alla Nigeria via Iran:

la felice alchimia..... 22

**Giuseppe FUGARO**

Sentirsi protagonista..... 25

**Gaspare GIACOMARRO**

Essere Eni..... 26

<b>Giuseppe LA PIANA</b> Orgoglioso di essere stato un dipendente Eni .....	<b>32</b>	<b>Mario RENCRICCA</b> Eni: sostenibilità e responsabilità in progetti di pubblica utilità .....	<b>58</b>
<b>Silvio LICATA</b> Un piccolo aneddoto critico.....	<b>32</b>	<b>Michele RIZZO</b> Mamma Anic .....	<b>59</b>
<b>Francesco MASSARO</b> L'imprinting .....	<b>33</b>	<b>Giuseppe ROMAGNOLI</b> La mia percezione dell'Azienda.....	<b>62</b>
<b>Mario MASSEI</b> La mia percezione dell'azienda.....	<b>34</b>	<b>Domenico RUCCI</b> Il sentimento oltre la critica.....	<b>64</b>
<b>Renzo MAZZEI</b> Ricordi di una vita vissuta in Agip-Eni .....	<b>36</b>	<b>Sandra SCAPINELLI</b> L'esperienza lavorativa di Gaetano Scapinelli.....	<b>66</b>
<b>Sandro MICHELI</b> Fare squadra .....	<b>38</b>	<b>Giuseppe SFLIGIOTTI</b> L'Eni è stato il mio "ascensore sociale".....	<b>67</b>
<b>Enrico MICHELINI</b> La mia percezione dell'azienda.....	<b>39</b>	<b>Emilio SONSON</b> Esperienza di cultura aziendale in Agip Mineraria.....	<b>68</b>
<b>Marco MIGLIOZZI</b> Predisposizione all'avanguardia tecnologica .....	<b>46</b>	<b>Bruna SPELTA</b> La vicinanza dell'Eni.....	<b>69</b>
<b>Vito OZZOLA</b> Il respiro di un'impresa.....	<b>47</b>	<b>Luigi SPIOTA</b> Una bella storia.....	<b>70</b>
<b>Daniele PALMARINI</b> Da area inutilizzabile a spazio vivo per la comunità .....	<b>50</b>	<b>Mario TASSI</b> La mia percezione dell'azienda .....	<b>74</b>
<b>Salvatore PALMERI</b> Essere Eni .....	<b>51</b>	<b>Erio TOSI</b> La mia percezione dell'azienda.....	<b>76</b>
<b>Antonio PALOZZO</b> La presenza dell'Eni nella mia vita .....	<b>52</b>	<b>Giovanna VISIGALLI</b> Pillole di esperienza.....	<b>78</b>
<b>Pier Luigi PUNTRI</b> Una vita per l'Agip .....	<b>54</b>	<b>Angelo ZUFFETTI</b> Crescita professionale e personale.....	<b>79</b>
<b>Romano REGGIANI</b> La mia percezione dell'azienda.....	<b>55</b>		

# Prefazione

A cura del Presidente Apve Enzo Titone



## Eni e la sua Cultura: i Soci Apve si raccontano

*Lo scorso anno il Consiglio Direttivo ha lanciato il progetto "ENI E LA SUA CULTURA", con l'intento di cogliere, attraverso le testimonianze dei nostri Soci, protagonisti attivi del progetto, le radici della nostra cultura aziendale.*

*Ognuno di noi, durante gli anni di lavoro in azienda, seppure in ruoli e contesti diversi, ha avuto modo di sperimentare cosa significasse lavorare in Eni, di essere parte di una squadra, unita, compatta e orientata agli obiettivi. Una squadra che ha fatto propri i valori e il modo di fare le cose che hanno rappresentato le radici della nostra cultura, che hanno trovato apprezzamento, stima e ammirazione in tutte le realtà in cui abbiamo operato.*

**È l'Eni's Way che ci ha sempre contraddistinto e,  
in certa misura, ci rende diversi dagli altri.**

*I contributi inviati dai Soci sono stati raccolti e uniformati nel rispetto del tratto originale degli autori per offrire una presentazione omogenea e per adattarli alle esigenze grafiche grazie a un paziente lavoro del Comitato di Redazione.*

*Desidero quindi rivolgere un ringraziamento a tutti gli autori che hanno voluto condividere un proprio ricordo di vita aziendale e particolarmente un grazie al Comitato di Redazione per il lavoro svolto nella preparazione di questa edizione straordinaria del Notiziario Apve.*

# Prefazione

A cura di Alberto Aurizi del Comitato di Redazione

## La nostra Percezione dell'Eni

*Le persone che fanno parte dell'Apve riflettono in maniera diretta la lunga e variegata storia dell'Eni in cui, ancora oggi, convivono molte realtà diverse ognuna con le proprie problematiche, le proprie vicissitudini, i propri successi.*

*Chiedere a un qualsiasi Socio Apve quale sia il sentimento che lo unisce all'Eni così come si è costruito attraverso uniche e personali esperienze, significa ottenere lo spaccato di una vita tra le innumerevoli che compongono il poliedrico mondo Eni; ascoltare un suo racconto significa tuffarsi in una storia complessa, talvolta molto distante da quella di altri, in cui spesso l'unico fil rouge che unisce tutti, consiste nell'aver assimilato attraverso episodi diversi, gradualmente e con il tempo, i medesimi principi, la medesima attitudine aziendale come voluta dal fondatore dell'Eni, Enrico Mattei.*

*Da questa idea è scaturito il presente booklet nel quale una quarantina di Soci Apve hanno voluto esporre le proprie emozioni raccontandoci qualche aneddoto, più o meno complesso, del loro vissuto. L'immagine dei loro volti è riportata giustamente in copertina perché riteniamo davvero utile per tutti condividere tali esperienze in quanto, attraverso queste, diventa facile comprendere la motivazione della singola personale percezione; infatti è certamente utile per tutti leggere racconti da parte di ex dipendenti, una volta attivi lavoratori della realtà aziendale, ora Soci Apve, ancora detentori di conoscenze e ricordi importanti.*

*Salvo lievi modifiche (per le quali chiediamo scusa) per questioni redazionali, non abbiamo voluto togliere spontaneità alle descrizioni, qualche volta affettuose nei confronti dell'Azienda, qualche volta provocatorie; da ciò, la nostra scelta è stata quella di registrare le testimonianze lasciando inalterati sia i contenuti sia la forma espressiva definita da ciascun autore al fine di coglierne al massimo la sincerità (vi sono anche alcuni articoli riportati sotto forma di intervista).*

*Ne è scaturito un mosaico di esperienze autentiche in cui si evidenziano sia il desiderio di descrivere con frasi piene di ammirazione alcune istantanee del proprio vissuto sia giudizi stizziti nel convincimento di aver subito qualche torto ed ancora racconti di situazioni pericolose in un sito produttivo ma anche ingenua emozioni all'inizio della propria carriera in uno dei Palazzi Uffici.*

*Da queste "pillole" di vita riteniamo si dimostri che le sfide affrontate insieme ai colleghi, che le difficoltà risolte sentendosi sempre protetti dall'Eni, che il desiderio sano di migliorarsi rispettando le regole e le altre persone, porti sempre a conseguire il massimo dei risultati per l'Azienda e per noi stessi.*

# Eni's Way: la nostra cultura e il nostro modo di fare le cose

Claudio Andronico  
Socio della Sez. di Roma



Le parole chiave del nostro essere Eni fanno parte del nostro DNA di uomini e donne Eni e sono custodite con cura e affetto nei nostri cuori:

- 1) Fare squadra
- 2) Avere un approccio internazionale:
  - Rispettare le culture locali
  - Adattarsi alle peculiarità del Paese estero in cui si opera
  - Comprendere il punto di vista del proprio interlocutore
- 3) Individuare soluzioni "custom tailored" mirate ai bisogni del cliente
- 4) Avere un approccio creativo e proattivo, orientato al *problem solving*
- 5) Rispettare i collaboratori e stimolarli a dare il meglio di sé stessi, con l'esempio e la parola.

## Racconti di vita aziendale: la mia esperienza di manager Eni/Agip all'estero

Ripensando ai miei 36 anni di vita aziendale, sono tanti i ricordi che mi vengono in mente, ripercorrendo a ritroso la mia intensa vita professionale e personale, che mi ha fatto girare il mondo e conoscere Paesi e culture diverse ed allacciare amicizie in tanti Paesi.

Potrei citare tanti episodi, ma preferisco narrarne soltanto alcuni.

### Kenya:

nel 1986, mi trovavo ospite della nostra consociata Agip Kenya, invitato dalla Direzione Estero di Agip Petroli a tenere un corso di Marketing per i quadri locali delle nostre consociate africane. Alla fine del corso, decidemmo di organizzare una cena in un club di Nairobi, per festeggiare tutti insieme – docenti e allievi – la fine del corso. Fu così che vennero portate dalla cucina del club enormi vassoi fumanti colmi di specialità del posto. Secondo l'uso dei locali, ci mettemmo tutti a terra intorno a questi vassoi e cominciammo a gustare le specialità africane. Mi ritrovai quindi a mangiare senza posate in un piatto comune, affondando le mie mani nel vassoio, così come facevano i miei commensali.

Alcuni colleghi italiani mi guardarono scandalizzati, ma il mio gesto venne invece molto apprezzato dai colleghi africani. Il cuoco che aveva cucinato per noi venne da me e mi abbracciò.

### Ungheria:

nel 1992 venni mandato a Budapest, per assumere la posizione di Direttore Commerciale e *Supply* della neocostituita consociata ungherese. Uno dei primi compiti che dovetti assolvere fu quello di selezionare e addestrare i

Socializzazione

primi gestori cui affidare la gestione delle stazioni di servizio a marchio Agip che si stavano aprendo su tutto il territorio magiaro. L'addestramento venne svolto in un albergo di Budapest da parte di qualificati esperti del business rete (tedeschi, austriaci ed italiani). A conclusione del 1° Corso Gestori dell'Agip Magyarorszag (Ungheria), organizzammo una cena in un tipico ristorante nel centro di Budapest, per festeggiare insieme ai nuovi gestori la consegna dei diplomi. Invitato dai presenti – iniziai a cantare "Volare", la famosa canzone di Domenico Modugno conosciuta in tutto il mondo, accompagnato dai violini zigani dell'immane orchestra, con grande successo ed apprezzamento da parte di tutti, compresi gli altri clienti del ristorante. Fu così che mi guadagnai l'apprezzamento dei gestori ungheresi, che poi si tradusse nei mesi successivi in importanti risultati commerciali, riconosciuti anche dalla concorrenza.



## Il mio impegno nel Sociale

Da oltre 20 anni sono impegnato nell'assistenza e nel supporto ai colleghi e colleghe dirigenti nell'ambito di FEDERMANAGER, l'organizzazione che opera a favore dei manager Italiani dell'industria e dei servizi.

In FEDERMANAGER ho ricoperto vari ruoli a vari livelli, dal sindacato romano a quello nazionale, svolgendo un lavoro di aiuto e di tutela a colleghi e colleghe in difficoltà.

Ho svolto inoltre per quattro anni il ruolo di Presidente di FEDERLAVAGGI CONFINDUSTRIA, associazione di categoria che raggruppa i produttori italiani di impianti di autolavaggio e prodotti per la pulizia dell'auto.

Sono stato scelto per questo ruolo per la mia lunga esperienza nel settore, a capo dell'Unità responsabile dello sviluppo dei servizi Non Oil sulla rete Eni/Agip in Italia e in Europa.

## La testimonianza di una collaboratrice

**Bea Molnar (Budapest, Ungheria)**

Vorrei chiudere infine con un'autorevole testimonianza di una mia ex collaboratrice ungherese, che riflette in modo puntuale il mio approccio al lavoro e il mio rapporto con i collaboratori e le collaboratrici.

*"I had the chance to work with Mr. Andronico for two years during university, as a marketing assistant at Agip Hungaria.*

*At the same time he gave me both autonomy and a strong professional support; I can still remember the patience he showed with me during this period.*

*Mr. Andronico is a very open-minded, flexible and creative person, and this mix makes him an excellent team-player. He has his goals clear in mind, and has a great sensibility for personal matters, making him an excellent boss.*

*Professionally he is always up-to-date, and has a keen interest in international matters. He has outstanding language skills, a remarkable and rather rare quality in Italy.*

*Last but not least Mr. Andronico is a "politically correct" manager who treats fairly both men and women".*

*Bea Molnar - November 14, 2006*

# Empatia sul lavoro

**Anna Asti**

Socia della Sez. di San Donato Milanese



**F**ui assunta, subito dopo la maturità liceale, superato il classico periodo di prova, colloquio sostenuto con l'allora capo del personale l'avvocato Capello.

Non nascondo che l'inserimento iniziale è stato arduo ma io ritengo di essere stata, da sempre, una persona che affronta gli incarichi con tenacia; ho sempre lavorato con lo stesso impegno, spesso anche saltando la pausa pranzo.

Il mio ruolo di segretaria del direttore generale dell'Agip Nucleare era oneroso quanto delicato, molto impegnativo. Tutto sommato, ripercorrendo il mio iter professionale, direi soddisfacente.

Con i superiori che si sono succeduti ho avuto sempre buoni rapporti anche se, come è evidente, ogni volta era necessario aggiustare il tiro; adattarsi cioè al nuovo carattere e ancor più alla nuova impostazione del lavoro.

Anche con i colleghi non è stato sempre facile o almeno non con tutti; in generale però, non ho incontrato grosse difficoltà.

Ricordo in particolare un episodio che fa parte dei miei ricordi più belli.

Nei nostri uffici, come ovunque, c'erano momenti di intenso lavoro, difficoltosi e con molta tensione; in altri, al contrario, ritmi di routine.

Capitava, con cadenza semestrale, che da Roma venissero dei controlli; una volta si presentò un sovrintendente che, mentre assieme a me esercitava la sua funzione, si accorse che ero mesta e con gli occhi rossi.

A quel punto mi interrogò preoccupato pensando che dipendesse da un difficoltoso rapporto

col mio diretto superiore, l'ing. Campanini; io spiegai immediatamente che, al contrario, i rapporti con lui erano ottimi e collaborativi e che il mio stato d'animo dipendeva dalla perdita (durante la notte precedente) della mia cagnolina, alla quale ero affezionatissima.

Fu una grande sorpresa quando, a distanza di due mesi, lo vidi arrivare con una cucciola che visse a lungo con noi, allietando la vita della mia mamma, ormai avanti con gli anni.

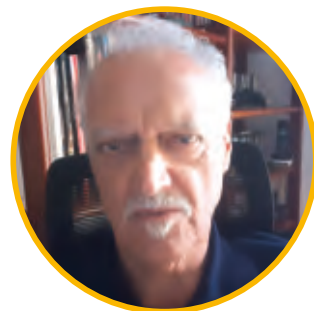
In conclusione, dopo cinquantasette anni alle dipendenze del gruppo Eni, posso dichiarare che il giudizio sul mio percorso professionale è sicuramente positivo e soddisfacente.

Empatia

# La generosità dell'Eni

**Alberto Aurizi**

Socio della Sez. di Roma



**N**el 1990 il direttore generale estero, ing. Angeletti, mi telefonò a Nairobi dove, per la posizione di marketing manager, avevo da poco ricevuto le consegne da Roberto Mulinacci destinato a dirigere l'Agip Uganda.

L'ingegnere mi disse simpaticamente che aveva sentito, da "voci di corridoio", della mia disponibilità a spostarmi a Khartoum per assumere la posizione di direttore generale dell'Agip Sudan.

Veritiere o no quelle voci, io accettai immediatamente. Per la verità, poi, mi fu specificato che il mio primo obiettivo sarebbe stato la vendita di quella società che non aveva mai funzionato dal giorno della sua fondazione nel 1961; mi vennero forniti persino i nomi di due possibili compratori: uno in Arabia Saudita e uno in Inghilterra.

Una volta stabilito nell'ufficio di Khartoum, al quinto piano del Faihaa building, iniziai a mettermi in contatto con quei potenziali finanziatori che poi incontrai a Jeddah e a Londra ma... nel frattempo, mi diedi da fare nel gestire al meglio l'Azienda.

Il contesto sudanese risultava piuttosto complesso per una miriade di problematiche: orari diversi tra impiegati cristiano - copti e impiegati musulmani, documenti ovviamente scritti in arabo, gestione rigidissima del palazzo di proprietà del NIF (Fronte Nazionale Islamico) in cui era ubicata la nostra Sede, procedure bancarie estremamente particolari, convertibilità del dollaro puramente teorica ma di fatto proibita, tassazione delle imprese a dir poco singolare.

Si respirava inoltre una forte precarietà a causa

delle forti tensioni sociali e della guerra che si combatteva nel sud del Paese.

Un sintomo emblematico di tale atmosfera era rappresentato dalla strana disposizione dei mobili nell'ufficio: la decisione era stata presa in passato per avere una parete in muratura alle spalle della scrivania e non una semplice vetrata per paura di eventuali attentati.

In quella situazione feci immediato riferimento al vice direttore, il sudanese Omar El Nur, il quale (seppi subito) apparteneva ad una famiglia influente e proprio per questo aveva subito l'uccisione di un fratello e l'incarcerazione di un altro.

Nonostante la sua ovvia intima inquietudine lo coinvolsi a lavorare per me cercando di ottenere informazioni per potenziali affari.

Fui così convincente con lui che i vari impiegati, persuasi negli anni della sua scarsa attitudine al lavoro, rimasero sorpresi invece della sua nuova intraprendenza; attraverso le sue informazioni soprattutto bancarie fummo in grado di realizzare magnifiche operazioni industriali: fummo la prima società privata a importare GPL, raddoppiammo il mercato dei lubrificanti a spese della Mobil, ottenemmo grandi risparmi ottimizzando i trasporti.

## Generosità



Omar El Nur , ultimo a destra

**Come lui, anche tutti gli altri impiegati mi offrirono una grande disponibilità tanto da raggiungere rapidamente importanti traguardi: già al primo bilancio azzerammo totalmente tutti i debiti pregressi e col secondo bilancio cominciammo a produrre enormi utili.**

L'evidenza era talmente chiara che non si parlò più della vendita della Società; io rimasi in Sudan per altri sei anni e un grande merito di questi risultati fu dovuto certamente a Omar.

Omar si dimostrò una persona eccezionale per intelligenza e sensibilità e in verità il suo ruolo, come del resto succedeva in quasi tutte le società dell'Agip Petroli in Africa, rappresentava la vera continuità perché era colui che rimaneva al suo posto quando i direttori espatriati si alternavano. L'amore reciproco che si venne a determinare in quel periodo nei confronti di tutto il mio personale rese tristissima e sofferta la mia partenza dal Sudan a fine '96: da alcuni di loro seppi che nella bacheca, per un certo periodo, accanto al nome Mr. Aurizi, Mudir El-'am Sherikat Agip, comparse la scritta "hero".

Un dolore ancora maggiore lo provai quando seppi del crollo dell'Agip Sudan che poco tempo dopo (1999) fu venduta agli indiani della Gapco.

Omar si ammalò (ho sempre sperato che non fosse per quegli accadimenti ma per ragioni naturali) finché nel 2004 un intervento chirurgico in un ospedale decente non fu più procrastinabile. Nonostante fossero stati nominati altri due direttori italiani dopo il mio congedo, sia la famiglia sia alcuni impiegati pensarono di rivolgersi a me per la richiesta di un aiuto affinché Omar potesse affrontare le spese dell'intervento chirurgico in Egitto, più avanzato del Sudan dal punto di vista sanitario.

Al di là della mia disabitudine a chiedere favori personali (non ho chiesto ferie nemmeno quando mi sono sposato), ho pensato di riportare quell'istanza alla Direzione del Personale dell'Eni perché la ritenevo un'azione meritoria.

La difficoltà grandissima che vedevo era dovuta al fatto che ormai l'Agip Sudan era stata venduta ma, dentro di me, avevo la netta percezione che la mia Società avrebbe accolto quella richiesta:

ebbene, con indicibile soddisfazione, ebbi la prova di quella generosità che mi aspettavo dalla Sede: ottenuta la necessaria documentazione, nel 2004, l'Eni inviò infatti 30.000 € che permisero di realizzare l'operazione.

Sono certo che i familiari si rivolsero a me perché ho amato quella vita durissima, quel deserto, quella gente, i miei impiegati, e ho amato Omar e la sua famiglia, ma sono altrettanto sicuro che lo fecero perché vedevano in me il rappresentante di un'Azienda che si era dimostrata attenta nei comportamenti, sempre corretta, sempre generosa.

Amicizia

# La mia percezione dell'azienda

**Rodolfo Bellintani**

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



## **Racconta la tua esperienza prima dell'arrivo in stabilimento**

Brevemente: sono nato a Mantova dove mi sono diplomato perito chimico industriale mentre la Laurea in Biochimica l'ho conseguita a Milano come lavoratore studente; ho frequentato anche 3 anni di corsi in inglese con summer holidays.

Relativamente alle esperienze lavorative, nel novembre 1969 sono stato assunto da Chatillon dove lavoravo all'Ufficio Impianti Estero (si preparavano disegni e preventivi per offerte di Know-how all'estero); poi sono passato a Montefibre alla Pianificazione e Strategie di Sviluppo (sviluppo di piani quinquennali e business plan annuali di nailon 66 e fibre acriliche e viniliche); quindi a Montedison, alla Pianificazione di piani, business plan e ricerche di mercato del Polistirene e PMMA sino al febbraio 1976.

In Montedison (Largo Donegani a Milano), tramite cartelli di ricerca di personale, notai che proponevano posizioni a Brindisi, Ferrara e Mantova (avevo già fatto colloqui e ottenuto il posto sia a Brindisi che a Ferrara, ma in seguito ad un paio incontri col dr L. Scarso, Responsabile Tecnologie a Milano sede per l'area FE-MN-VE, mi sono candidato anche per Mantova).

Sono ritornato a Mantova a 28 anni e ho lasciato la Società come Amministratore Delegato di *Polimeri Europa* (Deutschland-Austria e Svizzera) nel 2006. Per inciso *Polimeri Europa* nel 2012 è diventata *Versalis*.

## **Una tua valutazione del periodo "milanese"?**

Naturalmente avevo il desiderio di tornare ma ero anche consapevole, vista l'età, che non si sarebbe mai potuto realizzare nel prossimo futuro; per questo ho preso da Milano il meglio: lavoro, studio, sviluppo, personalità, senza alcuna pianificazione preventiva. Dopo 76 mesi milanesi, son tornato nella casa di famiglia a Grazie, ritrovando amici e con un lavoro che comportava viaggi, trasferte e conoscenze varie. Ero felice.

## **Tra le attività svolte nel corso degli anni quale o quali ti hanno dato più soddisfazione? Perché?**

La mia aspirazione era ottenere "un lavoro su cui basare concretamente la mia vita" perché dopo i 76 mesi vissuti a Milano (3 aziende e 3 ristrutturazioni, cambiando ogni volta capi e stili di lavoro, era ora di iniziare a fare sul serio con un lavoro concreto e non solo di ufficio!

Quando venni a Mantova nel 1976 la sede milanese voleva spostare l'Assistenza e Sviluppo del Polistirolo da Milano e Bollate a Mantova.

In quegli anni la fabbrica stava vivendo momenti tecno-economici molto difficili, con impianti vecchi e know-how datati e conseguentemente qualità dei prodotti inadeguata ai trend di mercato. Il sistema e la filosofia di lavoro era improntato al "production oriented" mentre l'esigenza era di divenire "market oriented".

Mi aspettavo un inserimento più facile dal punto di vista umano essendo un mantovano ed avendo molti amici o conoscenti che lavoravano in fabbrica da molti anni e nel complesso tutto andò bene: dal lato professionale invece mi

attendevo qualche difficoltà ma ero molto motivato e predisposto ad accettare situazioni anche complesse ma stimolanti. Per me era un nuovo inizio e non potevo o volevo fallire.

**Mi avevano colpito i molti grembiuli bianchi dei capi ed i molti blu degli altri: io scelsi il giubbotto blu che ben mi rappresentava.**

L'apprendimento delle conoscenze basiche teoriche e di impianti e prodotti mi ha assorbito totalmente anche se dopo pochi mesi i capi mi dissero che avrei dovuto interessarmi non più di polistirolo antiurto (HIPS) ma di polistirolo espandibile (EPS). E allora si ricomincia a studiare e conoscere il nuovo polimero.

## Sfide

All'inizio il cambio di polimero mi dispiaceva ma, dopo le prime conoscenze basilari dell'EPS, facilitate dalle mie esperienze nel chimico-tessile, era divenuta una scommessa. Dopo circa 10 mesi (luglio '77) sarebbe partito il nuovo impianto ST14, i nostri prodotti erano in difficoltà ed i limiti impiantistici erano tanti e la qualità non era gradita dai mercati. Questo primo e nuovo impianto doveva avere successo altrimenti altri nuovi impianti di polistirolo già programmati, quali l'antiurto in massa continua non sarebbero stati costruiti. Il management di sede era preoccupato e la fabbrica pure, ma

**in pochi mesi di assiduo lavoro in gruppo, con altre sezioni del CER (Centro Ricerche) ed un'analisi accurata dei fabbisogni della clientela nazionale e internazionale da parte di ASV (assistenza tecnica e sviluppo) riuscimmo a raggiungere l'obiettivo.**

Saturammo la produzione nel nuovo impianto ST14 e diventammo leader nel mercato domestico, sviluppando una prima presenza nel mercato tedesco, che era il più importante per consumi e qualità richiesta.

Da qui la filosofia "market oriented" prese sempre più piede in fabbrica, e grazie ai successi sui

mercati, divenne la chiave del successo negli anni a venire per tutti i polimeri stirenici sia in Italia che in Europa e nel mondo. Avere avuto nello stesso sito mantovano e fisicamente al CER le funzioni di "ASV - Ricerca - impianto pilota - Ingegneria" è stata la chiave del nostro successo interno ed esterno;

**l'interazione professionale e umana e la contaminazione culturale giornaliera, hanno accelerato lo sviluppo di nuove tecnologie produttive per realizzare prodotti idonei ai market needs.**

***Nel 1991 lo Stabilimento ha cominciato ad operare sotto il marchio EniChem. C'è stata un'attività svolta dal 1991 fino al momento della pensione che è stata particolarmente significativa per te? La puoi raccontare?***

Lo sviluppo dell'ABS col processo della massa continua a Mantova ha contribuito sui mercati a consolidare l'immagine di una azienda che ben ha interpretato le esigenze di quel mercato che richiedeva "cost-competitiveness, quality, sustainability". Le produzioni di quegli anni '90 erano fatte da quasi tutti i concorrenti europei e asiatici (salvo Dow Chemicals) con processi in emulsione che era l'opposto di quanto i mercati richiedevano. Le esperienze in tecnologie produttive acquisite dai ricercatori di Mantova hanno permesso lo sviluppo delle nostre produzioni col processo della "massa continua".

I market needs identificati da ASV di Mantova in settori applicativi quali la estrusione di lastre e profili e gli ottimi rapporti con la clientela nazionale e internazionale hanno permesso di essere co-leader europeo assieme a Dow nella commercializzazione e vendita di tipologie lucide, opache e semiopache, migliorando al contempo la sostenibilità produttiva all'interno della fabbrica e riducendo in maniera sensibile le emissioni di volatili presso i clienti.

Altro episodio è stato quello della ristrutturazione di *Polimeri Europa Deutschland* a cui poi

abbiamo aggiunto *Polimeri Europa Svizzera* e *Polimeri Europa Austria* attraverso la riduzione dei costi, l'aumento delle *market share* nei diversi business, la ristrutturazione produttiva della fabbrica di PE ed EVA di Oberhausen, dove grazie alle conoscenze professionali acquisite nei 15 anni di permanenza nella fabbrica di Mantova, abbiamo reso molto profittevole una produzione per cui in sede Enichem si prevedeva una futura chiusura.

**Come hai/lavete affrontato/risolto eventuali difficoltà incontrate? È stata importante la collaborazione tra varie figure operative nella risoluzione dei problemi?**

Problemi ne abbiamo affrontati tanti, in particolare all'estero, ma basilare è essere convinti di potercela fare grazie alle esperienze già vissute e alla collaborazione fattiva interna, in cui i tecnici mantovani hanno sempre primeggiato e ci hanno supportato dalla fabbrica.

**Essere nei mercati esteri talvolta ti fa sentire in difficoltà, ma sapere che pur se ti senti forte e capace non sei solo è importante. Sapere che lo stabilimento di Mantova ed i suoi tecnici ti avrebbero sostenuto in ogni momento, è stato un fattore vincente.**

**Sei riuscito a conciliare l'attività lavorativa con la tua vita extra lavoro/familiare? In che modo?**

Quando il lavoro comporta viaggi e trasferte o si lavora all'estero, le problematiche di un adeguato rapporto lavoro-famiglia aumentano, ma gli stimoli per tutti i componenti si moltiplicano e le soddisfazioni familiari si sommano a quelle professionali: è una grande possibilità di crescere insieme quello che ti dona il vivere in sintonia e alla scoperta del "nuovo" mondo lontano dalla casa natia.

Nelle fasi iniziali bisogna dare ogni minuto di tempo libero alla tua famiglia, dimenticarti dei tuoi hobbies, farla sentire unita coinvolgendola

negli obiettivi comuni che porteranno in modi diversi a singole e comuni soddisfazioni. Tra queste "il conoscere, il sapere, l'apprendere" che nasce dal confronto con mondi e stili di vita diversi dai nostri.

A un giovane consiglieri caldamente questo tipo di esperienze, perché sviluppare e acquisire conoscenze tecniche e professionali nel mondo globale attraverso la sicurezza di avere alle spalle Eni e nel settore chimico Versalis, garantisce un percorso di crescita professionale internazionale di sicuro successo; nello specifico mi sento di suggerire di fare un'esperienza di lavoro anche nello stabilimento di Mantova che ha forgiato negli anni tanti manager e quadri apicali aziendali.

**Potresti classificare in ordine decrescente (dal più importante al meno importante) le seguenti frasi, sulla base della tua esperienza lavorativa:**

- [1] Curiosità del sapere e saper "fare"
- [2] Coraggio di cambiare te stesso e l'azienda
- [3] Essere Squadra o sapere comunque che c'è un team pronto a supportarti
- [4] Avere Passione. Esempio: di raggiungere gli obiettivi aziendali...di coinvolgere il team per la sua crescita e dal comportamento tenuto (mix di entusiasmo, soddisfazione, impegno, altruismo) stimolando in altri colleghi o dipendenti il desiderio del "cemento". In me ho scoperto che la passione del cemento aziendale si basava su valori del mio passato cemento sportivo. La partita non è mai persa, vissuta da uno 0 a 3 (nei 76 mesi di Milano) ad un 4 a 3 con il mio approdo nel 1976 a Mantova.
- [5] Consapevolezza e condivisione degli obiettivi aziendali.

Successi

# Racconto di una storia fortunata

Testimonianza di un'epoca d'oro che non ci sarà più

**Armando Bianchi**

Socio della Sez. di Roma



**A**rrivai al colloquio con Agip ai primi di giugno del 1968, fui poi assunto in ottobre, il 10.

A maggio era nata Francesca, la mia prima figlia: ho sempre pensato che tutti i neonati portino fortuna.

Per arrivare all'Agip (meta ambitissima) avevo semplicemente risposto a un'inserzione di un quotidiano, raccontarlo oggi non ci si crede, ma a quei tempi (60 anni fa) era più che plausibile. C'era ancora la scia degli anni 60 del dopoguerra, gli anni del boom.

L'inserzione citava: *"Società petrolifera cerca giovani laureati con sede di lavoro in Africa"*.

Non era indicato il nome della società e non era semplice rintracciarla dato che il mercato era affollato di operatori internazionali come Esso, Shell-Mobil; un panorama tutto diverso dall'attuale.

Io già lavoravo da 3 anni, presso Api (Anonima Petroli); dopo il congedo da ufficiale dei Carabinieri, avevo partecipato ad una selezione, inserito nel settore commerciale e destinato alla filiale di Napoli. L'esperienza a Napoli fu interrotta dopo circa 2 anni a seguito di un episodio più unico che raro: il morso di una pantegana che mi spedì in ospedale per 60 giorni. Il reinserimento dopo la convalescenza fu nella segreteria del direttore generale a Roma.

Il lavoro non mi soddisfaceva: troppo statico e burocratico e scarso di prospettive. Cominciai a guardarmi intorno.

Parallelamente all'annuncio per l'Africa avevo in corso un contatto con Procter & Gamble.

Io sono laureato in Scienze Statistiche con indi-

rizzo marketing e sapevo che le multinazionali apprezzano questo tipo di formazione.

La Procter fu sollecita a rispondere ed avviammo colloqui che si stavano concludendo positivamente, ma proprio quando stavo per chiudere, arrivò la convocazione della petrolifera destinazione Africa: scoprii l'Agip.

Il richiamo dell'azienda di stato in un settore strategico come l'energia, fu fortissimo anche per un po' di sano spirito nazionalistico di un ex carabiniere.

Il colloquio presso il mitico grattacielo sul laghetto fu con una persona eccezionale che non dimenticherò mai, Lionello Lione un portatore naturale di empatia che avrei imparato a stimare come collega.

Il colloquio non fu molto lungo, ma rimasi gelato quando, scendendo al concreto, mi fu prospettata la destinazione: il GABON.

## Opportunità

Rimasi interdetto: l'Africa che mi aspettavo era meno pionieristica; declinai l'offerta e stavo sulla porta per accomiatarmi quando Lionello mi disse testuali parole: *"Ma lei è interessato solo all'Africa? Noi stiamo costituendo una nuova struttura, la Divisione Sviluppo in cui vedo adatte le sue caratteristiche"*.

Da queste parole è nata la mia felice vita in Agip. Io non sono un credente ma certo c'è molto da

riflettere sulle tante coincidenze favorevoli che si sono connesse per questo esito positivo a cominciare dal ruolo di Lionello che per pura onestà professionale volle insistere per darmi un'opportunità. A questo proposito penso sempre un'altra cosa: l'evento negativo del morso del topo che si trasforma in un'opportunità favorevole; non bisogna mai disperare, quasi sempre le vicende si compensano.

Prima dell'ok definitivo, Lionello volle anche il placet del responsabile con cui avrei collaborato, il Dr. Claudio Venanzetti, altra figura fuori dal tempo e portatore di valori di grande onestà intellettuale (sarà senatore del PRI).

**Il primo impatto, durante il primo giorno, fu quello di trovarmi nella realtà degli *open spaces*; ora non vanno più di moda ma all'epoca erano molto in uso. Limiti alla riservatezza individuale ma facilitatori nello spirito di gruppo e nella socializzazione.**

La Divisione Sviluppo raccoglieva veramente profili professionali di alto livello con una integrazione di colleghi anziani che avevano vissuto a contatto con Mattei e giovani come me che respiravano quel clima.

La mia avventura professionale cominciò nell'unità Studi e Ricerche Internazionali. Erano anni in cui Agip mirava ad espandersi all'estero, soprattutto nel Nord Europa.

Fu un periodo, circa due anni, di frequenti viaggi con permanenze anche lunghe in vari paesi.

Si liberò la posizione di Responsabile dell'ufficio Studi e Analisi mercato interno; fui scelto per ricoprire quella posizione: l'esperienza internazionale mi aveva consentito di mettere in mostra la mia preparazione.

Fu il primo passo di sviluppo, ma la vera svolta nella mia vita professionale la ebbi nel 1973 in relazione allo scoppio della prima grande crisi petrolifera internazionale in cui i vari stati si trovarono a dover fronteggiare la difficoltà di approvvigionamento di energia.

A livello internazionale fu costituita l'AIE (Agenzia Internazionale per l'Energia), a livello Italia

scoprimmo l'inadeguatezza delle strutture pubbliche per fronteggiare la situazione. Le aziende di stato come Eni ed Enel in testa furono chiamate a supportare il Ministero dell'industria, Direzione Fonti di Energia.

L'Agip mi designò (vista la funzione) ad assistere la direzione ministeriale. Sono stati 2 anni massacranti; la giornata iniziava alle 8 ma non si sapeva quando finiva, viste le abitudini di orario del Ministero ma soprattutto degli organi di governo con cui ci rapportavamo per illustrare i vari provvedimenti da approvare con urgenza.

Tanta fatica fu ripagata quando nel 1975 la situazione si normalizzò, io ebbi il massimo riconoscimento dall'azienda con la nomina a DIRIGENTE, avevo 36 anni, una delle più giovani nomine nella vita dell'azienda: ero entrato 7 anni prima.

Una nomina come questa non poteva non sollevare un po' di commenti circa presunte spinte politiche ma la mia consapevolezza e soprattutto quella dei vertici aziendali, dall'AD al Presidente, spensero ben presto le voci.

### Questo era lo stile ed il clima Agip

Non solo fui nominato dirigente ma fui chiamato a dirigere una delle attività vitali dell'azienda, la Gestione della Rete Carburanti, il cuore pulsante dell'attività commerciale. Potrei raccontare decine di aneddoti, episodi di vita aziendale ma ci vorrebbe un volume; mi preme viceversa mettere in evidenza la parte meno visibile della mia esperienza ma certamente la più significativa dal punto di vista della descrizione della realtà di quei tempi.

**In ognuno di noi c'era uno spirito di appartenenza e dedizione che andava al di là del senso del dovere, si respirava un'aria di democrazia dialettica con confronto civile tra varie tendenze politiche.**

Chi ha voluto denigrare le aziende delle Partecipazioni Statali ha denigrato questa vitalità politica ma è una visione miope. Ne posso dare testimonianza diretta.

Poco dopo la nomina a dirigente mi avvicinai alla RSA (rappresentanza sindacale) la cui *mission* non era tanto la tutela dei diritti del contratto ma essere soprattutto una struttura dialogante che facesse pervenire ai massimi vertici il punto di vista di chi opera in prima linea; sono stato nominato per 2 mandati, prima nella RSA dell'Agip Petroli e successivamente nella RSA dell'intero gruppo Eni.

Il dialogo e il confronto sono sempre stati improntati alla massima onestà intellettuale e anche quando c'è stato contrasto di idee la nostra posizione mirava ad essere costruttiva.

Questa idilliaca situazione è cominciata progressivamente a cambiare con la progressiva criminalizzazione delle Partecipazioni Statali e l'allineamento alle direttive UE che hanno indicato la strada delle privatizzazioni come linea per il miglioramento dell'efficienza.

In casa Eni questa linea ha portato alla vendita di *Nuovo Pignone*, alla cessione del gruppo tessile, alla cessione dei *Motel*, al ridimensionamento delle quote di mercato nei carburanti, e così via. L'ulteriore cambio di paradigma si è poi avuto con tangentopoli che ha investito in modo mai troppo trasparente alcuni vertici apicali Eni.

La realtà Agip Petroli direttamente nei singoli vertici non è stata coinvolta. Si è comunque legittimato il ricambio dei vertici instaurando l'epoca dei professori al comando: in Eni arrivò il prof. Reviglio con i due principali collaboratori: Alberto Meomartini e Franco Bernabè.

Ma al di là dei nomi e dei titoli accademici era profondamente cambiata la *mission* delle aziende ex Partecipazioni Statali, non più strumenti di supporto alla politica economica del paese compreso il sostegno ai settori in crisi; ora l'obiettivo era la massimizzazione del profitto con la massima attenzione alla distribuzione dei dividendi a compensare i vari possessori delle azioni.

Un cambiamento profondo di missione aziendale che ci ha portato ad esempio a rompere il sodalizio Agip/Ferrari, misurato in termini di costi/benefici, e non di veicolo di valorizzazione dell'eccellenza italiana nel mondo.

Nel tempo stiamo assistendo ad un progressivo indebolimento del logo storico del *canè a 6 zampe* dapprima affiancato al logo Eni ed ora affievolito in commistione con Eni live. Ma non è solo un problema di simbologia, è un clima aziendale cambiato in sintonia con l'evoluzione della società. Vanno difese le radici e la peculiarità del mondo Eni/Agip ed aver chiamato PIANO MATTEI il programma di governo di collaborazione con i paesi africani ne certifica l'opportunità.

Democrazia  
Dialettica



# Eni: energia che non sfrutta ma condivide

Un partner che porta sviluppo, non solo risorse

**Giuseppe Cacioppo**

Socio della Sez. di Palermo



**E**ni, le Sette Sorelle e la rivoluzione del 75/25. Negli anni '50, il mondo del petrolio era un club esclusivo, controllato dalle famose Sette Sorelle. Erano loro a decidere tutto: i contratti, i prezzi, le regole del gioco. Ai paesi produttori restava poco più della metà dei profitti, mentre il vero potere era nelle mani delle grandi compagnie.

In questo scenario emerge un uomo speciale: Enrico Mattei.

Alla guida dell'Eni, non accettò che l'Italia dovesse dipendere dagli altri. Voleva un paese libero, capace di camminare con le proprie gambe. Ma, più di tutto

**credeva che i popoli produttori di petrolio non fossero meri fornitori di risorse: dovevano essere partner veri, con dignità e opportunità di crescita.**

Così nacque il modello 75/25:  
75% dei guadagni al paese produttore  
25% all'Eni.

Un gesto semplice sulla carta, ma rivoluzionario nella realtà. Con questa visione, Eni firmò accordi che segnarono la storia:

- **Egitto (1954)** con Nasser, il primo accordo davvero alla pari;
- **Iran (1957)** con lo Shah, dove il modello 75/25 diventò concreto;

- **Marocco e Sudan**, rafforzando i legami con l'Africa;
- **Unione Sovietica (1960)**, sfidando equilibri delicati in piena Guerra Fredda;
- **Algeria**, dove Mattei promise condizioni ancora più giuste a un popolo che lottava per la libertà.

Le Sette Sorelle lo accusarono di "rovinare il mercato". Ma Mattei, con la sua calma decisa e il suo sguardo diretto, rispondeva: *"Non lo rovino. Lo apro"*.

Questo aneddoto, così come la visione di Mattei, è tratto da fonti storiche e dal libro di Benito Li Vigni, *"Il caso Mattei"*. Un giallo italiano, che racconta la vita e le scelte rivoluzionarie del Presidente Eni negli anni '50 e '60.

## Un ricordo di Mattei

Il 27 ottobre 1962, Enrico Mattei morì tragicamente in un incidente aereo nei cieli di Bascapè. La sua fine resta avvolta nel mistero, ma il suo messaggio continua a vivere:

**l'energia può essere un ponte tra popoli, non uno strumento di dominio; può unire e creare opportunità, non solo profitto.**

# La mia percezione dell'azienda

**Giuseppe Campioli**

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



[N.d.R] Il geometra Giuseppe Campioli è mancato il 27 maggio scorso

## **Puoi riassumere qualche tratto della tua esperienza con Eni?**

Sono nato a Reggio Emilia il 26 settembre 1932 e ho conseguito il diploma di geometra nel 1951; il mio primo lavoro è stato quello di coordinatore di cantieri di rimboschimento a Vezzano nel 1952.

Sono stato assunto in Snam nel 1953 e sono andato in pensione sempre come Snam nel 1994; mi sono occupato della costruzione delle reti di distribuzione metano cittadino per uso domestico, partecipando in particolare alla costruzione della prima linea di distribuzione di metano in Italia, quella di Sant'Angelo Lodigiano.

Ho sempre lavorato per la metanizzazione dell'Italia; dopo essermi occupato delle costruzioni di rete cittadine e centrali di rigassificazione gas liquido metano, sono diventato Responsabile distribuzione impianto cittadino e Responsabile di zona per gli impianti del Veneto ed Emilia.

Durante il percorso lavorativo sono stato in diverse città italiane: Milano, Sant'Angelo Lodigiano, Brugherio, Arcore, Massa Lombarda, Latina, Casalecchio di Reno, Chioggia; all'estero, perché ho ottenuto un viaggio premio per visitare le più affermate aziende europee del gas (Ruhr in Germania, Compagnia del Gas in Olanda ecc.) e per partecipare al congresso mondiale del gas che si è tenuto a Monaco nel 1954.

## **Ricordi qualche progetto difficile da realizzare e con che spirito lo hai lavete**

## **portato a termine? Che valori hanno accompagnato la tua attività nel corso degli anni trascorsi in Snam?**

Nel 1956 la Snam aveva acquisito la concessione per la distribuzione del metano tramite rete cittadina a Latina, ma il metanodotto principale non era ancora giunto in quella città, anzi ci sarebbero voluti ancora una decina d'anni per farlo.

La decisione fu quella di costruire ugualmente la rete cittadina oltre a una centrale di rigassificazione (la prima in Europa). Il gas veniva trasportato da Livorno e distribuito con un sofisticato sistema di miscelazione per far sì che fosse intercambiabile al momento dell'arrivo del metano per non creare problemi agli apparecchi di utilizzazione. Naturalmente si è dovuto praticare un prezzo "politico" alle tariffe di vendita.

In quella occasione ho potuto rendermi conto di quanto sia stata geniale l'idea di Mattei nel far sì che l'Italia e l'Europa potessero usufruire del metano a prezzi di mercato attraverso i metanodotti e non con i dispendiosi costi di trasporto da località lontane.

## **Hai avuto la possibilità di incontrare l'ingegner Enrico Mattei? Se sì in quale occasione?**

La prima volta fu nel 1954 quando mi consegnò una lettera congratulandosi perché ero risultato

vincitore con altri colleghi di un viaggio premio interno alla Snam per visitare le più affermate aziende europee del gas; poi in alcune altre occasioni tra cui l'inaugurazione della rete cittadina di distribuzione del metano a Sant'Angelo Lodigiano che avevo collaborato a costruire.

**Ricordi quando hai ricevuto la notizia della scomparsa di Enrico Mattei? Dove ti trovavi? Come l'avete vissuta con i colleghi di lavoro?**

Ero a Casalecchio di Reno in ufficio con altri colleghi increduli. Mattei non era soltanto un Presidente ma considerava i dipendenti una famiglia. In particolare quei due - tre mila assunti negli anni '50, quasi tutti ventenni ed affiatati. Egli era un personaggio.

**Il metodo di Mattei era mirato a conquistare la fiducia dei popoli con cui operava, e il suo "capitalismo di Stato" portò ben presto a rendere l'Italia il paese più strutturato in Europa per la distribuzione del gas naturale.**

Egli è stato un mirabile esempio di equidistanza e diplomazia, doti che mi sembra non sempre siano emerse nei "politici" successivi, portandoci a una situazione di non poter usufruire del principale prodotto energetico a prezzi di mercato.

**Hai potuto usufruire del welfare aziendale in quegli anni? Se sì in cosa consisteva?**

L'Eni di Mattei tra l'altro acquistò una montagna nei pressi di Cortina, lì costruì 600 modernissime villette per le vacanze dei dipendenti, il tutto completamente gratuito e senza precedenze di grado. Si trattò del Villaggio di Corte di Cadore completo di energia elettrica, elettrodomestici, usufruibile per una quindicina di giorni negli anni '60.

**Non ti è mai passato per la mente il pensiero di lasciare l'Eni per un'altra Azienda? Perché?**

Avevo vinto un concorso statale per 44 posti al

Catasto ma all'arrivo della nomina ero già da alcuni mesi alla Snam. In quei mesi mi ero già convinto che non avrei accettato altre offerte all'infuori dell'Eni anche se favorevoli e la ragione per non cambiare, sulla base della mia esperienza, è stata la condivisione tra ultimo arrivato e il più alto dirigente;

in sintesi: l'ultimo arrivato e il più alto dirigente vanno a prendere il caffè assieme.

**Se ci sono altre cose nella tua esperienza di lavoro in Snam (Eni) che ritieni importante segnalare oltre alle domande fatte, raccontamele pure.**

Caro Alberto, avrai già notato la mia personale ammirazione per il Presidente marchigiano: tra i suoi risultati, volevo sottolineare che, con la sua diplomazia ed equidistanza, l'essere riuscito in così breve tempo a dotare Italia ed Europa della principale fonte di energia a prezzo di mercato non è affatto cosa di poco conto. Infatti con il metano si produce energia elettrica; con questa si alimenta l'industria generando il benessere generale. Inoltre nessun economista ignora che l'economia si rafforza con gli scambi e che questi sono più redditizi se le distanze sono minime e quindi, se gli scambi avvengono tra paesi vicini. Nel caso del metano non è confrontabile il costo dello scambio tra trasporto via terra (pipe) e trasporto via mare.

Condivisione

# Propensione alla ricerca e all'innovazione

**Giambattista De Ghetto**

Socio della Sez. di San Donato Milanese



La cultura aziendale di Eni ha sempre mostrato una forte propensione verso la ricerca scientifica e l'innovazione tecnologica.

Ho avuto l'opportunità di contribuire a questa visione, dapprima lavorando nella divisione Ricerca & Sviluppo dell'Upstream, e successivamente applicando sul campo – nelle consociate operative – molte delle tecnologie sperimentate negli anni precedenti.

Eni ha sempre creduto nel valore strategico delle tecnologie innovative, sia per il vantaggio competitivo che esse possono offrire nel business, sia per il continuo aggiornamento delle competenze tecniche del personale.

In questo contesto, alla fine degli anni '90 ho promosso il progetto PRATI (PRogetto per l'Applicazione di Tecnologie Innovative), finanziato dalla R&D Upstream, che ha avuto come obiettivo principale la validazione e l'accelerazione del

trasferimento in campo di numerose nuove soluzioni tecnologiche: dalla geologia strutturale, alle metodologie geofisiche avanzate, alla perforazione direzionata, alla produzione, alla progettazione di impianti di superficie e alla sicurezza & ambiente.

Successivamente, il progetto PRATI è stato integrato in tutte le attività della Ricerca & Sviluppo dell'Eni, contribuendo allo sviluppo di una procedura strutturata per la valutazione del ritorno degli investimenti in ricerca.

Questo approccio ha consentito di rendere più efficiente e mirato il trasferimento tecnologico, sia nelle attività operative che nella fase di studio e progettazione.

Oggi il ritorno economico dell'R&D Eni è misurato annualmente in modo rigoroso e mostra mediamente un beneficio economico di circa 2,5 volte l'investimento in R&D.

# La condivisione dei valori di giustizia sociale nel lavoro

**Ettore della Longa**

Socio della Sez. di Roma



Nell'anno 1986 alla LIQUIGAS Do BRASIL S.A., società entrata a fare parte del Gruppo Eni / Agip Petroli, ho avuto il privilegio di lavorare e, tra l'altro, di organizzare la premiazione dei dipen-

denti al raggiungimento dei 25 anni di lavoro. Nonostante le difficoltà legate al cambiamento culturale e al nuovo approccio nelle relazioni umane introdotto dallo spirito Eni/Agip Petroli, si

riuscì a organizzare la premiazione secondo un criterio che prescindeva dal ruolo ricoperto dal dipendente (operaio, impiegato, funzionario o dirigente) e che prevedeva invece l'ordine alfabetico dei nominativi.

Contraria a questo criterio era la dirigenza brasiliana che chiedeva una premiazione classificata in ordine alle attività svolte: prima i dirigenti poi i funzionari ed impiegati ed infine gli operai.

La cerimonia fu organizzata nel centrale "PALAZZO ITALIA" a San Paolo alla presenza di alcune autorità con la consegna delle medaglie e poi un pranzo, con i diversi tavoli occupati da tutti i dipendenti premiati. Durante la cerimonia molti operai ed impiegati baciavano la medaglia nel riceverla: la prima ad essere premiata fu una donna, l'unica cui spettava la medaglia per l'anzianità di servizio: Dona Edna, Responsabile della Tesoreria. Poi di seguito in ordine alfabetico tutti gli altri. Un particolare: sulla medaglia, oltre a riportare il marchio del cane a sei zampe, Grupo Liguigas e la scritta *25 anos de servicos*, fu concesso al

famoso architetto/urbanista brasiliano OSCAR NIEMAYER (realizzatore di molte opere e strutture in Brasilia e nel mondo) di riportare un particolare della sua opera *Alvorada*, e la sua firma.

Questo avvenimento si originò da una visita / intervista, fatta da me, da mia moglie Carla Zironi giornalista e dal Dr. Freltas, un collega della Liguigas allo studio di Rio de Janeiro dell'architetto, con la proposta della Direzione Eni di conferirgli il premio ENRICO MATTEI dell'anno.

Ovviamente anche lui conosceva il nome di Enrico Mattei e noi gli descrivemmo più dettagliatamente la visione culturale e di società che l'Eni promuoveva nelle sue attività.

La proposta fu accettata con molta gioia e con la richiesta di non ritirare il premio a Roma (considerando il viaggio da fare data la sua età) ma a Rio de Janeiro, cosa che la Direzione di Roma accettò. In quella occasione Carla Zironi gli presentò il disegno da lei fatto sulla medaglia (che riportava un particolare dell'*Alvorada*) che voleva essere un premio per tutti i lavoratori della Liguigas con 25 anni di servizio.

Oscar Niemayer fu felice di aderire a questa iniziativa e autorizzò di apporre la sua firma sul bozzetto per la successiva e le future premiazioni per i lavoratori del Gruppo Liguigas, entrato ormai a fare parte della famiglia Eni.



## Il riscatto del territorio e dell'individuo

**Michele Ferruggia**  
Presidente della Sez. di Palermo



Oggi da pensionato del Gruppo Eni credo sia stato un onore e un privilegio aver lavorato per questa multinazionale per più di 30 anni: credo di aver acquisito più credibilità, esperienza e anche responsabilità.

Ho conosciuto questa GRANDE FAMIGLIA dalla base, ovvero avendo fatto la mia esperienza lavorativa tramite una piccola consociata del gruppo: la piccola/grande SICILIANAGAS.

Fondata negli anni '60 grazie al Presidente della Regione Onorevole Giuseppe D'Angelo con l'apporto della Snam (proprietaria del metanodotto che collegava l'Algeria con la Sicilia), era una società attiva nella distribuzione e vendita di gas naturale in Sicilia, il cui controllo passò al Gruppo Eni; si occupava principalmente della gestione delle reti di distribuzione del gas metano in numerosi comuni siciliani, servendo clienti domestici, commerciali e industriali. Ebbe il privilegio di costruire e metanizzare il primo comune della Sicilia, ovvero CALASCIBETTA, comune di nascita dell'Onorevole D'Angelo. Da quel momento tutta la provincia di Enna fu metanizzata.

**R**icordo le parole formulate da Enrico Mattei a Gagliano Castelferrato nel suo ultimo discorso, quando parlò della "Ricchezza della Sicilia": parole più che mai attuali, non solo per la Sicilia, ma per tutto il Sud Italia e del mondo, affinché le ricchezze che si scoprono in un territorio non vadano depredate per l'arricchimento degli scopritori, bensì utilizzate per il progresso del Paese in cui si trovano e quindi per il benessere di tutti; solo così il famoso piano Mattei, oggi ripreso ed riattualizzato, potrà veramente sconfiggere la povertà e diffondere il progresso, la civiltà e quindi la vera

democrazia in cui ognuno sarà libero di vivere e progredire dove vuole senza essere costretto ad emigrare, grave cancro del nostro Sud.

Oltre ad essere un amministrativo, in questo percorso lavorativo mi sono occupato anche della parte tecnica, provvedendo alle verifiche puntuali sulle imposte del gas metano, sulle nostre CRM locali (Cabine Riduzione Misura), reti di distribuzioni, misuratori, centraline Snam installate presso la Macchitella di Gela e curando i rapporti societari con l'Ufficio Tecnico di Finanza di cui io avevo poteri di firma.

**Ricordi:** avere poteri di firma per i verbali, essere inserito nei Certificati Societari, partecipare frequentemente a corsi di formazione come RSA, RSU, Primo Soccorso, RSPP. Non ultimo, aver ricevuto due riconoscimenti:

La Medaglia di argento per i 25 anni di Sicilianagas;

La Medaglia d'oro per aver raggiunto anche come Eni 25 Anni di Servizio.

Che dire: **GRAZIE!**



## Dalla Nigeria alla Nigeria via Iran: la felice alchimia

**Cosimo Fiorella**

Socio della Sez. di San Donato Milanese



Il mattino del 6 luglio del 1967 lo stato di crisi in cui si trascinava la Nigeria sin dall'anno precedente deflagrò con l'inizio dell'"operazione speciale di polizia" condotta dal governo federale nigeriano contro la regione dell'Eastern Nigeria,

autoproclamatasi stato indipendente del Biafra. Le attività petrolifere nella regione furono sospese e l'avvio alla produzione del campo di Ebocha/Mbede rimandato sine die, sebbene avessimo completato tutte le opere necessarie.

Il personale espatriato, rimasto ancora nella regione dopo l'ultima grande evacuazione del 20 luglio da Port Harcourt a Lagos con la M/N Isonzo dei Lloyds Trieste, dovette giocoforza essere evacuato entro la fine di quel mese.

Le operazioni in quell'area sarebbero riprese nel 1970 e inizialmente condotte con personale della Phillips Petroleum partner paritetico di Agip nella NAOC (Nigerian Agip Oil Co.). Io lasciai il Paese il 20 luglio.

Chiuso anticipatamente il mio contratto con la NAOC nell'ottobre di quello stesso anno, fui assegnato temporaneamente in Iran al progetto di sviluppo del campo offshore di Rostam e Rakhsh che comprendeva due piattaforme di perforazione, una di produzione, una di servizi, oleodotto di collegamento al terminale di trattamento, stoccaggio ed export sull'isola di Lavan.

Recatomi a Lavan per una missione di un paio di settimane per fare il punto sulle criticità dello stato di avanzamento del progetto Rostam, finii per rimanervi su richiesta della società operatrice (IMINOCO) fino al settembre '69, quando ebbe inizio la produzione del campo di Rostam, per trasferirmi poi a Teheran per partecipare al negoziato per la composizione del delicato contenzioso con la KAK, società locale di costruzione, negoziato risolto una settimana prima del Natale di quell'anno.



IMINOCO Rostam field: Lavori installazione piattaforma produzione e Living Quarters

Il diverso approccio alle criticità tecniche, ambientali e logistiche del progetto, adottato dai vari attori di diverse nazionalità con i quali mi

interfacciai in quell'anno di permanenza temporanea in Iran, ha costituito un prezioso bagaglio di esperienza cui far riferimento nel corso della mia vita lavorativa in Agip.

Rientrato dall'Iran fui riassegnato ai progetti NAOC. La lista iniziale comprendeva l'ampliamento del centro olio di Ebocha, il collegamento dei pozzi di Obiafu/Obrikom, il centro olio di Idu. Se ne aggiunsero man mano altri, compresi il terminale di Brass, la dorsale di trasporto da Ebocha a Brass. Oshi, Tebidaba ed Obama si sarebbero aggiunti alla lista nel corso del 1972/1973.

Fu così che nel 1972 tornai a Ebocha per due missioni: nel febbraio - giugno 1972 per alcuni problemi sull'impianto di trattamento di Ebocha che furono parzialmente risolti con il contributo della Legrand, una società canadese.

Vi tornai poi nell'autunno dello stesso anno per dare il cambio al Project Manager della Phillips, Howard Moreland, per sostituzione ferie.

Quando nel gennaio 1973 mi fu confermato che avrei preso il suo posto, perché anticipatamente trasferito dalla Phillips sul progetto NGT ad Emden, non esitai a firmare il mio secondo contratto estero. Il passaggio di consegne avvenne tra febbraio e marzo di quell'anno e terminò con l'approvazione del budget dei progetti presentati.

Ero stato spesso nel distretto di Port Harcourt nel periodo di missione ed era evidente il cambio di passo intervenuto con il ritorno dell'operatorship all'Agip. Il capo distretto aveva meno di 40 anni, così come la gran parte del personale, tecnici competenti fortemente motivati dai risultati che man mano venivano raggiunti.

Quel gruppo produsse dei risultati impressionanti: nei soli quattro anni di permanenza in contratto, credo siano stati perforati tra gli 80 e 85 pozzi di sviluppo, oltre quelli esplorativi.

La felice alchimia venutasi a creare nel distretto contribuì non poco a facilitare i rapporti tra i vari reparti, alcuni dei quali cruciali per il raggiungimento degli obiettivi di produzione.

In occasione della sostituzione del project engineer Phillips, fu rivista la struttura del team di progetto nel distretto, furono rivisti i contratti dei due principali contrattisti per la supervisione di cantiere onshore ed offshore e ci si accertò che i dati di campo per certi servizi specialistici rimanessero nella disponibilità del team di progetto e quindi della NAOC.

Con il project engineer concordammo che il flusso d'informazioni da e per Port Harcourt sarebbe avvenuto senza gap temporali e/o filtri per essere in grado di soddisfare le esigenze dei vari attori coinvolti nei progetti senza alcun vuoto.

Fu così che emerse la problematica del processo di progettazione ed acquisto degli impianti di trattamento e delle condotte di collegamento che comportava tempi non compatibili con il ritmo con il quale i pozzi di sviluppo erano perforati e completati.

Ad aggravare la situazione si aggiunse la crisi causata dalla guerra del Kippur nel 1973 che produsse un impatto negativo su prezzi e tempi di consegna materiali. Si correva il rischio di avere pozzi completati e non collegati ai centri olio, o chiusi in attesa che fossero consegnate le varie parti degli impianti dei centri olio da installare.

Mi adoperai per promuovere l'idea dell'acquisto di un paio di moduli prefabbricati su skid di taglia compatibile con quella del ritrovamento medio registrato fino ad allora, così come aveva iniziato a fare la Shell/Bp per le sue flow station nell'area, e acquistare uno stock di flow line che potesse soddisfare le previsioni di un biennio.

Dopo averla condivisa con il coordinamento sviluppo di sede, la proposta fu presentata e approvata dal Partner. Successivamente, trovandomi in sede, il responsabile coordinamento gestione progetti estero mi chiese di recarmi dall'Ing. G. Faverzani per alcuni chiarimenti sull'argomento prima di firmare la documentazione sottopostagli per approvazione.

Soddisfatto delle spiegazioni fornitegli, questi, una volta apposto le varie firme, mi guardò tra il serio ed il faceto per chiedermi se mi rendevo conto che l'impegno monetario di quegli ordini equivaleva quasi a quello per le attività domestiche.

Il primo dei moduli di trattamento prefabbricati fu installato nel centro olio di Oshi, campo sco-

perto nel 1972 con inizio produzione nel terzo trimestre 1974.

Sulla stessa falsa riga furono apportate modifiche sostanziali al progetto iniziale dei centri olio per Tebidaba ed Obama. Per promuoverle fu organizzato una visita del gruppo di progetto di sede alle installazioni Shell nelle zone di mangrovia. La combinazione moduli prefabbricati e modifica struttura di sostegno del ponte contenente i moduli permise una forte riduzione del peso di acciaio delle due installazioni oltre che una riduzione dei tempi di installazione in cantiere.

Anche la strategia contrattuale per la posa condotte di collegamento da Tebidaba e Obama Brass fu rivista.

I dati di campo delle varie fasi di lavoro posa oleodotti in mangrovia che avevo potuto visionare, grazie alla collaborazione dei tre maggiori contrattisti operanti nel paese, portavano infatti alla conclusione che per allineare la data di completamento della posa dei due oleodotti a quella di completamento delle due bisognava eseguire i lavori in contemporanea sui due oleodotti e questo voleva dire associazione temporanea di due dei tre. Nessuno dei tre aveva i mezzi e gli uomini per eseguire il lavoro da solo nei tempi richiesti. Si sarebbe evitato anche di dipendere da un unico contrattista per un'opera critica.

La gara andò a buon fine e Pipeline Contractors Inc. e Sedco firmarono congiuntamente il contratto per la realizzazione dell'opera.

## Risultati

Tutto sembrava procedere bene, la produzione aveva raggiunto e superato i 150.000 bopd quando, siamo nel 1975, al largo del porto di Lagos un numero sempre più impressionante di navi rimaneva alla fonda in attesa di poter attraccare in porto. Dalle finestre del palazzo uffici sulla Marina si intravedeva quella che veniva ormai definita la "Cement Armada": là fuori vi erano più di 400 navi e il loro numero era destinato a salire. I tempi di attesa erano di oltre 180 giorni e impattavano su tutte le navi, non solo su quelle che trasportavano cemento ma anche sulle navi

che avevano del carico con destinazione Lagos prima e Port Harcourt poi.

Noi avevamo in programma l'arrivo di un item veramente critico, gli anodi sacrificali da clampare sulle tubazioni degli oleodotti di Tebidaba e Obama. La loro ritardata consegna avrebbe comportato elevati costi giornalieri di stand by. La smobilitazione e successiva mobilitazione non era da prendere in considerazione.

Contattati vari colleghi di altri operatori, venni a conoscenza che in determinate circostanze era stato possibile, con l'accordo delle autorità portuali e delle dogane, scaricare il carico destinato a Port Harcourt eventualmente posizionato in posizione favorevole in stiva, al porto di Lagos per poi inoltrarlo al destinatario via terra. Chiesi conferma al trattatista che mi era stato detto aver eseguito tale operazione in precedenza.

Avutane conferma e stimati i costi, ottenute le

autorizzazioni per portare a termine l'operazione, iniziammo a monitorare la scalata nella lista d'attesa della nave con il carico in questione.

Quando, molto lentamente, l'avanzamento della nave al porto lo permise, le casse furono sdoganate, caricate su trailer e instradate verso Port Harcourt e da qui alle due lay barge di posa delle linee.

Il fermo cantiere fu evitato d'un soffio e la produzione NAOC, grazie all'apporto dell'entrata in produzione dei due nuovi campi raggiunse nel 1976 una media di quasi 185.000 bopd.

Un po' più di un anno dopo al Cairo, dove ero stato trasferito e dove avevo trovato altri ex "nigeriani", arrivò un telex con il quale l'ingegner Giovanni Bruno ci comunicava che la produzione NAOC aveva toccato i 220.000 bopd.

C'era tanto orgoglio nello sguardo di tutti per il lavoro svolto laggiù.

## Sentirsi protagonista

**Giuseppe Fugaro**

Socio della Sez. di Roma



**G**li anni sessanta a Napoli, un periodo vibrante e di grande fermento, hanno segnato profondamente la mia lunga carriera in Agip, un'azienda che per me è stata più di un semplice luogo di lavoro: una vera e propria famiglia. Due episodi in particolare, vividi nella mia memoria, incarnano lo spirito che animava l'azienda e la passione che legava i suoi lavoratori.

Ricordo con nitidezza la figura di un collega, un responsabile conduzione impianti la cui dedizione al lavoro era esemplare. Nel giorno del suo sessantesimo compleanno, mentre con la consueta meticolosità coordinava le attività e assegnava i compiti, fu chiamato in direzione. Lì, con la

formalità del ruolo ma con un tono umano, il direttore gli comunicò che quel giorno segnava il suo ultimo giorno di servizio, avendo raggiunto l'età pensionabile. La sua reazione fu commovente: con l'emozione di un giovane, ringraziò il direttore per l'onore di aver contribuito alla crescita di una grande azienda come l'Agip. Raccolse le sue cose, salutò con un affetto sincero ognuno di noi colleghi e si congedò con la serena consapevolezza di aver dato il massimo fino all'ultimo istante. Un passaggio di testimone significativo per me, giovane allora, chiamato a raccogliere la sua eredità in un ruolo di grande responsabilità. Questo episodio testimoniava non

solo l'amore viscerale per l'azienda, ma anche la lungimiranza di Agip nel credere e investire nei giovani talenti.

Un altro aspetto che ha profondamente segnato quegli anni era la genuina attenzione che Agip riservava ai propri dipendenti e al benessere delle loro famiglie. Era quasi naturale che, al momento del congedo per raggiunti limiti d'età, l'azienda valutasse con cura la possibilità di inserire un membro della famiglia del lavoratore uscente.

Spesso, con grande soddisfazione di tutti, queste opportunità si concretizzavano, rafforzando quel profondo senso di appartenenza a una grande

famiglia allargata. Certo, qualcuno potrebbe interpretare questa prassi come paternalistica, ma posso assicurare che generava un legame indissolubile tra l'azienda e i suoi lavoratori, un impegno reciproco che andava ben oltre il semplice rapporto professionale.

Ci sentivamo parte integrante di un progetto più grande, animati dallo stesso spirito che aveva guidato il fondatore di questa straordinaria realtà: un senso di comunità e di responsabilità che rendeva il nostro lavoro non solo un dovere, ma un motivo di orgoglio e di profonda soddisfazione.

# Essere Eni

**Gaspare Giacomarro**  
della Sez. di Gela



**H**o portato con orgoglio, sul cuore, il simbolo del "six-legged black dog" per ben 44 anni. La mia avventura iniziò ufficialmente il 13 agosto 1980, quando non avevo ancora compiuto 23 anni, e si concluse con grande rammarico il 31 agosto 2024, appena dopo il mio 67° compleanno.

**Per così tanto tempo, Eni è stata per me più di un luogo di lavoro: era una casa.**

Ho attraversato l'universo Eni, lavorando in molte delle sue società. Ho iniziato nei primi quattro anni nel settore chimico (Anic, Enoxy, Enichem) per poi passare all'upstream, il settore della ricerca e produzione di idrocarburi (Agip, Agip UK, Eni Div. Agip, Agip Oil, Agip KPO, Petrobel, Agip KCO, Eni Algeria, Enimed).

Il mio legame più profondo è con l'universo Agip, un ambiente che mi ha dato l'opportunità

di crescere e specializzarmi in ambiti prima a me sconosciuti. L'ho sempre considerato una casa e una comfort zone, nonostante le sfide, le delusioni e le difficoltà. Grazie ad Agip, ho vissuto esperienze lavorative e personali che pochi altri settori e società avrebbero potuto offrirmi.

La parola chiave della mia esperienza in Eni è **integrazione**: non come sfruttatore di risorse naturali, ma come compagno di lavoro, sempre nel rispetto delle diversità culturali, con la convinzione che l'incontro di prospettive diverse arricchisce tutti.

Ho cercato di vivere questo valore in ogni paese in cui ho lavorato. Mi torna in mente un episodio a Tripoli, quando un collega libico mi disse: "*Gaspare, non ti offendere, ma sei il più libico degli espatriati!*" Quelle parole non mi offesero, anzi, le accolsi con orgoglio.

Le esperienze di integrazione più significative, ma non le uniche, le ho vissute nei quasi sei anni

trascorsi in Kazakistan, prima alla marine base di Bautino e poi alla yard di Kurik. Lo spirito di quelle esperienze, a mio modesto modo di vedere, è ben rappresentato nel messaggio di saluto che scrissi ai miei colleghi e amici di Bautino, in occasione del mio trasferimento a Kurik.

*Dear all,*

*Once again, in my life, it is time to fly away;  
once again it is time to say goodbye!*

*After almost four years, on Monday 13 September I will leave Bautino to join another working team and place.*

*I have been several times in my life in similar situation, but I strongly believe that this time it is the hardest one. Never I have found and never I will find a place like this, better than this! Because it is very difficult to create such kind of spirit and atmosphere in a workplace among people with so many different languages, nationality, cultures and religious beliefs.*

*We have been, we are and we will be forever a BIG FAMILY, THE BAUTINO BASE FAMILY and I am very proud to be part of our family.*

*Sometimes late at night I lie awake, so I turn out the light and lay there, in the dark, and the thought crosses my mind if I never wake up in the morning would people ever doubt the way I feel about them in my heart.*

*Because I've lost loved people in my life that never knew how much I loved them, now I live with the regret that my true feelings for them never were revealed.*

*So I made a promise to myself to avoid those circumstances where there's no second chance to tell them how I feel.*

*So I am telling you, someone that I love, just what I am thinking of if tomorrow never comes.*

*To all of you,*

*KOP KOP RAKMET - Большое спасибо –  
THANKS A LOT – MILLE GRAZIE*

*JUST BECAUSE YOU ACCEPTED ME AS I AM  
AND FOR EVERYTHING!*

*THANKS GOD THAT HAD ALLOWED US TO  
MEET EACH OTHER!!!*

*Sincerely yours,  
Gaspare*

# Integrazione

## Piccola storia di Mangistau Cultura, la southern branch di Aksaicultura

Da anni socio/sostenitore di AKSAICULTURA, nonché fraterno amico dell'indimenticabile e ogni giorno compianto Gianluca Chiarenza, nel maggio 2007 mi sono trasferito a Bautino, in Mangistau, regione sudoccidentale della repubblica del Kazakistan.

Gianluca non ha perso un attimo nell'incitarmi a ripercorrere la strada da lui aperta ed intrapresa insieme a tanti altri colleghi ad Aksai, nel nord del Kazakistan. Ho impiegato due anni a decidermi e finalmente:

### THE DREAMS COME TRUE

*Bautino, 10 Maggio 2009, ore 18.50*

*Sono già passati due anni da quando ho iniziato questa mia nuova avventura lavorativa. Due anni a Bautino, Mangistau Oblast, Repubblica del Kazakistan.*

*Ed oggi, dopo due anni di incertezze, dubbi e ripensamenti, mi accingo, con grande emozione, ad aprire per la prima volta la porta della nostra scuola. Emozione perché non sto solo aprendo fisicamente la porta di una stanza ma sto aprendo una porta virtuale ai sogni di Mira, Gulshat, Amanzhan e Zholdas, I miei primi coraggiosi studenti.*

*Io non sono un insegnante professionista, sono solo un sognatore e un idealista incurabile e ho paura di non essere in grado di dargli ciò che loro si aspettano da me.*

*Ma potevo eludere le loro pressanti richieste? No, non potevo, e allora apriamola questa porta, liberiamo le ali della fantasia, facciamo volare alti i nostri sogni. In fin dei conti poco è sempre meglio di niente.*

Bautino, 10 Maggio 2009, ore 20.00

*La lezione è finita, il ghiaccio finalmente è rotto. Sul pulmino che ci porta al nostro hotel, Mira mi chiede: How do you say the teacher in Italian? Io rispondo: Maestro for primary schools and Professore for medium and high level schools. Mira mi guarda un attimo e, con un sorriso, mi dice: From now we will call you always Maestro because we are your pupils! IMPAGABILE!!!!*

*E, con grande presunzione, mi vengono in mente le parole di Baden Powell (il fondatore dello scautismo, movimento del quale mi onoro aver fatto parte): Ragazzi sforzatevi di lasciare il mondo migliore di come lo avete trovato.*

*Gaspare*

### Era nata "BAUTINOCULTURA", la southern branch di AKSAICULTURA.

L'iniziativa riscosse subito grande successo tra i colleghi kazaki e non solo. Ho avuto, infatti, studenti di differenti nazionalità. Ricordo un caro amico americano, una studentessa di non ricordo più quale paese africano e, naturalmente, dei russi. Non contento del primo esperimento (perché porre limiti ai voli della fantasia?), ho pensato di estendere l'iniziativa agli studenti universitari che durante i mesi estivi avevano l'opportunità di trascorrere, come stagisti, un periodo di quattro settimane presso la nostra struttura.

Questa iniziativa, avviata di comune accordo e supportata da HRO di Agip KCO, con l'obiettivo di ampliare ed arricchire il pacchetto formativo

offerto agli stagisti, è stata ripetuta, con alterne fortune, per due anni, estate 2009 e 2010.

Partecipare alla nostra iniziativa era del tutto gratuito, si richiedeva agli studenti di associarsi ad AKSAICULTURA senza nessun costo per loro. L'esser socio da almeno sei mesi dava loro la possibilità di partecipare ad una selezione di fine anno che prevedeva l'assegnazione di una "borsa di studio" a copertura di un periodo di due settimane di studio da trascorrere in Italia, presso una delle quattro strutture convenzionate con la nostra associazione. Questa possibilità era molto ambita dai miei amici/colleghi kazaki.

Con mio grande rammarico, nel settembre del 2010 ho dovuto lasciare Bautino per trasferirmi a Kurik, distante poco più di 200 km.

L'esperienza di Bautinocultura era praticamente finita, non sono riuscito, infatti, a coinvolgere nessuno dei miei colleghi italiani ai quali passare il testimone dopo la mia "dipartita". L'iniziativa di Bautino è stata ripetuta anche a Kurik, dove sono riuscito ad avere anche 2 classi contemporaneamente, *beginner* ed *advanced*. Bautinocultura è stata rinominata Mangistaucultura in onore della regione che ci ospitava. Tre mie studentesse sono venute in Italia per due settimane a perfezionare quanto appreso in Kazakhstan.

**Per aver potuto realizzare tutto ciò devo ringraziare tantissime persone, a cominciare da quei Base Managers che mi hanno consentito di poter usufruire, in orario extralavorativo, delle strutture di Agip KCO.**



Amanzhan, Mira, Gaspare, Gulshat, Zholdas



Lezione agli stagisti



Bautino. Estate 2009,  
Gaspere con i suoi studenti



Bautino, estate 2009,  
cerimonia di consegna agli stagisti  
dell'attestato di partecipazione  
rilasciato da AKSAICULTURA



Kurik,  
classe livello "advanced"

Ringrazio tutti i miei studenti per la pazienza, l'amicizia e l'affetto dimostratomi. Non posso inoltre dimenticare di ringraziare il compianto amico Gianluca per gli stimoli e il supporto morale concessomi.

Ho dato, ma allo stesso tempo tanto ho ricevuto. Poiché le lezioni erano tenute in inglese, unica lingua comune, il mio inglese giocoforza ne ha risentito positivamente. Ho avuto modo allo stesso tempo di migliorare le mie conoscenze della lingua russa e di apprendere i primi rudimenti

della quanto mai ostica lingua kazaka, nonché di conoscere la cultura e le tradizioni di questo popolo che dopo decenni di annientamento culturale a causa della dominazione sovietica, è ora alla ricerca delle proprie radici.

Oggi le mie esperienze in Kazakhstan sono soltanto tantissime fotografie e dolci e struggenti ricordi che ogni tanto, prepotentemente, mi assalgono. Ma come ho recentemente sentito dire: *"Prima di preoccuparsi di come conservare i ricordi, i ricordi bisogna viverli"*.

## La festa del Nauryz

### Introduzione

Il Nauryz, secondo il vecchio calendario orientale, è la celebrazione dell'arrivo del nuovo anno, ed è una festa molto importante per le popolazioni dell'Asia centrale e del Kazakistan in particolare.

Il Nauryz si celebra il 22 marzo, giorno dell'equinozio di primavera. Nel passato e soprattutto nella steppa, il giorno in cui veniva celebrato dipendeva dal clima della zona e, soprattutto, dall'aspetto della prima erba e della prole del bestiame. Così la celebrazione del Nauryz nella steppa non era legata a una determinata data e l'arrivo del nuovo anno veniva celebrato molto prima nel sud che nelle zone settentrionali.

L'inizio dell'anno è da sempre stato segnato dalla comparsa della prima erba verde Kok; la stessa

parola era usata dagli abitanti della steppa per indicare il cielo. Kokke zhetu significa "raggiungere il cielo", "per raggiungere l'apice della felicità", un altro significato è quello di "vivere fino a vedere la prima erba della primavera".

L'associazione di idee era per il pastore, naturalmente, la nascita di pecore e cavalli, che ispirava fiducia nella sopravvivenza e nel futuro. Ai tempi del nomadismo, la celebrazione della primavera veniva associata anche alla giornata durante la quale la aul (villaggio), provenendo dal campo invernale, si reinsediava nei luoghi del pascolo primaverile. La più bella ragazza guidava la marcia portando la bandiera, seguita dal resto delle persone e da una serie di capi di bestiame che trasportavano beni e le yurte.

Il moderno nome kazako per il nuovo anno – Nauryz – deriva dal persiano Nau+Ruz che significa anno nuovo. Nell'antica lingua kazaka, veniva chiamato anche Uly Kuni, il giorno di tutto il

clan o tribù. Da qui la tradizione della riconciliazione di vecchie controversie tra parenti durante un banchetto e scambio di doni e auguri. Un altro nome era Ulystyn Uly Kuni, "grande giornata del popolo" che significava l'inizio del mondo, la nascita della primavera e l'arrivo di giornate più calde.

Una vecchia credenza, tramandata fino ad oggi, dice che quanto più si celebra la festa del Nauryz, tanto maggiore sarà il successo che si avrà durante tutto l'anno, da qui il gran numero di riti festivi. I Kazaki indossando i loro abiti migliori, si fanno visita a vicenda, con vicendevoli scambi di complimenti, auguri di benessere e buona fortuna per il nuovo anno. Una doppia stretta di mano seguita dal toccare entrambe le spalle è il tradizionale saluto nel giorno del Nauryz.

In Kazakistan, il Nauryz è l'occasione per mettere in pratica le tradizioni dell'ospitalità kazaka - "per un kazako qualsiasi uomo è un ospite" e "qualunque invitato deve essere ricevuto con onore". L'importanza di ospitalità è caratterizzata dall'installazione di yurte e tutti sono benvenuti ad entrare e condividere una grande varietà di alimenti, come kazy, karta e shuzhyk (un assortimento di carni di cavallo), boursaks (pasta fritta), formaggio Kurt (palline di formaggio secco salato), Airan (latte acido), irimshik (ricotta), kymyz (latte di giumenta fermentato) e shubat (latte di cammello fermentato).

Tradizionalmente, il cibo è il simbolo di benessere e di abbondanza per il prossimo anno.

Il momento principale di festa, di solito a mezzogiorno, è preceduto e seguito da una preghiera in onore degli antenati, letta da un mullah. La persona più anziana presente dà la sua benedizione, Bata, di modo che, anno dopo anno, la prosperità sia parte integrante della famiglia.

**Il piatto rituale principale, "Nauryz-kozhe", comprende 7 ingredienti, a significare le 7 fonti della vita - acqua, carne, sale, grassi, farina, cereali e latte. Questi elementi a loro volta simboleggiano la gioia, la fortuna, la saggezza, la salute, la ricchezza, la crescita rapida e la protezione celeste. Ognuno deve visitare 7 case e invitare sette persone.**

"Koktem tudy" (la primavera è nata) è il tipico modo con il quale i kazaki si salutano a Nauryz quando si incontrano. Le strade sono piene di attività e la festa Nauryz è accompagnata da corse di cavalli e giochi tradizionali.

Le tradizioni e le usanze di questa festa sono state tramandate e adattate da generazione in generazione. Le celebrazioni dei nostri giorni includono eventi di beneficenza, spettacoli teatrali, e momenti dedicate alla causa ambientale come la cura di alberi e piantine, la pulizia straordinaria di parchi, dei giardini pubblici e delle strade.

Va ricordato che l'avvento della primavera, il rinnovamento eterno della natura e della vita, viene celebrato in tutto il mondo da culture diverse. Ciò rende questa festa importante in Kazakistan, non solo per i kazaki, ma anche per gli appartenenti alle diverse nazionalità che vi abitano.

## Vivere il Nauryz

**P**osso, senza tema di smentita, affermare che la nostra comunità di espatriati in Kazakhstan era molto bene integrata con la comunità locale. Praticamente tutta o quasi la popolazione attiva di Bautino lavorava con o per noi.

**Era un dovere morale per noi agippini cercare di aiutare e/o supportare quanto più possibile questa comunità che in fin dei conti ci ospitava.**

Come dimenticare l'attenta raccolta e segregazione del legname, per noi solo del materiale di scarto, che periodicamente veniva consegnato alla municipalità la quale poi lo distribuiva alle famiglie più disagiate per essere usato come combustibile.

Di questa e di mille altre piccole attenzioni la comunità di Bautino ci era molto riconoscente. Durante i giorni di celebrazione del Nauryz in tutte le città, paesi e villaggi, anche il più sperduto, è tradizione ricostruire un villaggio di yurta (la tenda dei pastori nomadi kazaki), dove festeg-



Struttura di yurta



Esterno yurta AGIP KCO, 3 colleghe kazake, 1 collega sudamericano ed 1 collega italiano



Nauryz 2010 interno yurta AGIP KCO, due Kazaki "onorari"



Villaggio di yurta, Fort Shevchenko 22/03/2010. Si notino le yurte di Agip, Cosmi, Enka

giare degnamente e conformemente alle antiche tradizioni questa importantissima e molto sentita ricorrenza.

Tutte le compagnie straniere operanti nella zona, erano invitate ad erigere la propria yurta. Tutto il personale libero dai pressanti impegni di lavoro passava qualche ora in questo villaggio, indossando i costumi tradizionali, cercando di comportarsi come dei veri kazaki, ricevendo gli ospiti o andando a fare visita ai vicini, nel più puro spirito tradizionale kazako.

Tutto questo era vissuto con gioia da entrambe le parti e per almeno un giorno noi espatriati ci sentivamo un po' meno ospiti ed un po' più parte della comunità.

In occasione del Nauryz 2010, invece di erigere la nostra solita yurta, peraltro una moderna riproduzione, abbiamo eretto la yurta della foto. Una yurta originale vecchia di oltre cento anni, un

cimelio di famiglia, gentilmente prestato dalla nonna di una collega.

Ancora oggi, il 22 marzo di ogni anno, non manco occasione di mandare un biglietto di auguri ai miei amici kazaki in occasione del Nauryz.

Comunità

# Orgoglioso di essere stato un dipendente Eni

Giuseppe La Piana

Socio della Sez. di Palermo



**N**el lontano 20 Aprile 1976 ho iniziato a far parte di questa grande famiglia del Gruppo Eni con il periodo di "borsa" in cui sono stato formato come Vigile Antincendio nel campo di addestramento del Petrolchimico di Gela nel testare polvere e schiumogeni della "Caccialanza" con la collaborazione del Corpo Nazionale Dei Vigili del Fuoco, del Centro Sperimentale per gli incendi di Capannelle, Roma.

Nel 1993 da Gela ho avuto il trasferimento presso "Italiana Petroli" di Palermo, dove sono stato accolto come la grande famiglia del Gruppo Eni

sa fare e come "il Grande" Enrico Mattei ci ha trasmesso: rispetto per il lavoratore! **Grazie**

Orgoglio

# Un piccolo aneddoto critico

Silvio Licata

Socio della Sez. di Palermo



**C**irca trent'anni fa, mentre accompagnavo in aeroporto l'allora Responsabile Area Commerciale di cui non faccio il nome, parlando del più e del meno, feci presente come l'Eni poteva adeguarsi allo sviluppo sulla rete stradale, inerente al mercato dell'auto elettrica, in quel momento ancora in fase embrionale.

Feci presente tutta una situazione di come agire e che avrebbe portato anche per i gestori possibilità di guadagno, etc...

Finito di spiegare quanto da me proposto mi guardò e con "nonchalance" mi disse: *"Licata e noi poi la benzina a chi la vendiamo?"*

Nient'altro da aggiungere!!!

Ancora oggi penso a questo episodio e mi domando se questo signore ha scalato i vertici dell'Eni.

Grazie per la pazienza che avete avuto nel leggermi!

# L'Imprinting

**Francesco Massaro**

Presidente della Sez. di Roma



La cultura Eni è costituita dalla somma delle culture del personale delle singole società operative (Agip, Agip Petroli, Snam, Snam Progetti, Anic etc.) che l'hanno vissuta fino al 1953, anno di nascita Eni.

Quella mia rappresenta la cultura di Agip Petroli dove ho lavorato per circa 30 anni.

Mi sono laureato il 24 giugno 1968 e due/tre giorni dopo ricevetti una lettera dall'Agip che mi invitava per un colloquio di selezione. Venni assunto il settembre successivo nell'unità "Tecnica Direzionale" successivamente "Pianificazione Organizzativa" (ORGA); quindi mi sono occupato di analisi organizzative, procedure operative, analisi dei processi e soprattutto di sistemi informativi fino ad assumere la responsabilità della neo costituita unità SIST.

Mi sentivo un dirigente avvolto nella "bandiera del cane a sei zampe" apprezzato dai miei capi e dai vertici aziendali (Presidenti e Amministratori Delegati).

**Ho avuto grandi soddisfazioni: avere guidato la mia squadra di SIST e contribuito allo sviluppo in azienda di grandi innovazioni quali l'introduzione del Real Time nella distribuzione dei prodotti petroliferi, l'introduzione dei personal computer, una delle prime sale di video conferenza in Italia tra Roma e Genova (Agip e IP), il telefono cellulare.**

Non ho mai pensato che un giorno avrei lasciato l'Agip Petroli, eppure è accaduto nel 1997.

L'Eni nel frattempo aveva subito grandi cambiamenti di management e di strategie: la privatizzazione, l'abbandono/vendita di società collate-

rali (vedi Motel), società operative all'estero (vedi Africa ed Europa) per concentrarsi giustamente sul core business e sulle sfide del futuro, ambiente, energie rinnovabili, (Plenitudine, Eni live etc.). Le mie dimissioni avvennero anche per problemi personali...

Nel 1998 venni assunto in Ferrovie dello Stato portando in quella realtà tutti i valori che avevo acquisito in 30 anni di Eni: la cultura della gestione del personale, l'integrità, l'innovazione, la correttezza, ed altro.

Evidentemente nella nuova avventura lavorativa devo aver saputo esprimere tali valori perché, in maniera assolutamente disinteressata, ho ricevuto testimonianze di affetto e di stima come riportato, ad esempio, dal dott. Roberto Pasetti, Managing Director SAP Italy, che nel 2013 mi scrive:

*"Ho letto con interesse l'articolo "Quando l'IT guida il cambiamento" su Computerworld, nel quale lei delinea le caratteristiche del Sistema di Gestione delle Risorse Umane nel Gruppo FS. Dalla sua descrizione emerge come abbiate utilizzato SAP come facilitatore di un processo di cambiamento organizzativo(...). Desidero pertanto ringraziarla per l'immagine positiva che ha saputo rappresentare affiancando il nome delle nostre due Società (...)."*

Ancora più toccanti e testimonianza di apprezzamento per i principi seguiti nella gestione delle risorse, sono le parole scritte da una collaboratrice in occasione di un incontro tra ex colleghi:

*"Gentile Dott. Massaro, quando ho ricevuto l'invito a partecipare al pranzo SIST mi sono molto emozionata e mi sono tornati in mente tanti momenti di quel periodo che per me è stato il migliore della mia attività lavorativa.*

(...) L'ho sempre stimata molto per le sue capacità lavorative ma in particolare per la sua umanità e quel suo modo di capire i suoi collaboratori con intuito e sensibilità. Lei aveva sempre una parola per ognuno di noi. Le confesso che ancora conservo la lettera di ringraziamento datata 8 ottobre 1997, che ci inviò personalmente; ciò che scrisse evidenzia i sentimenti che pochi capi possiedono. (...)."

È certamente vero che ognuno di noi possiede

caratteristiche personali non replicabili ma è anche vero che quei principi che ho "respirato" appena ho aperto gli occhi alla vita lavorativa Eni, *il mio imprinting*, mi hanno formato al punto che, oggi, sono decisamente orgoglioso che siano stati correttamente trasmessi ai collaboratori e non solo.

E non è sicuramente per caso che oggi, dopo molti anni in un'altra grande impresa, io mi trovi a rappresentare l'Associazione Pionieri e Veterani Eni in qualità di Presidente della Sezione di Roma.

## Coesione del Sistema e riconoscimento personale

Mario Massei

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



### Quando sei arrivato/assunto in stabilimento e quando lo hai lasciato?

Sono arrivato nello stabilimento di Mantova il primo ottobre 1958 e l'ho lasciato il primo febbraio 1997. In realtà, essendo nato e cresciuto a Bologna, dove avevo conseguito il diploma di perito chimico all'Istituto Aldini Valeriani (che era una vera istituzione per la città), avevo inviato la mia domanda di lavoro alla società Edison, che mi aveva convocato presso la propria sede di Milano e da lì, a 20 anni, fui inviato a Mantova insieme al mio compagno di istituto Sandro Masotti.

### Quando sei arrivato come ti sei sistemato nella nuova città? È stato difficile ambientarsi?

Rispondo con un aneddoto: arrivati di fronte al teatro Sociale di Mantova chiedemmo dove si trovasse il centro della città, perché lì, vi era l'albergo prenotato. Ci risposero: "ma questo è il centro!!".

Ci rendemmo subito conto che Mantova non era come Bologna. Poi, però, ci siamo trovati bene in

questa terra dove vivono persone generose e disponibili.

### Tra le attività svolte nel corso degli anni, quale o quali ti hanno dato più soddisfazione? Perché?

Mi corre l'obbligo di riferire anzitutto che nel corso della mia attività presso lo stabilimento di Mantova, specialmente come responsabile del gruppo di produzione dello stirene monomero (ruolo che mantenni dal 1990 fino al febbraio 1997, data del mio pensionamento), ho sempre potuto fruire dell'ampia collaborazione da parte del personale, seppur posto ai diversi livelli di competenza e di responsabilità.

**Non ho mai trovato chiusi i cassetti delle loro scrivanie, ma mi veniva sempre offerta la massima collaborazione, che anch'io ricambiavo volentieri.**

Vi è un evento che mi fa piacere ricordare. Nel 1972 viene messo in funzione un nuovo impianto di produzione dello stirene, denominato ST20, acquistato dalla società americana Badger. Si trattava di un impianto tecnologicamente avanzato, con grande capacità produttiva.

Ma c'era un problema: talvolta, lo stirene prodotto, alimentato agli impianti di polistirene, dava luogo a semilavorati di colore giallo, anziché incolori. Vennero avanti, da più parti, le lamentele della clientela e l'atmosfera in azienda si fece pesante.

Il fornitore dell'impianto (Badger) non fu in grado di dare spiegazioni. Campioni di stirene furono messi a disposizione di consulenti della Società e di alcune facoltà di chimica di note università, nel tentativo di riuscire a risolvere l'inconveniente osservato. Trascorsero alcuni mesi di intenso lavoro da parte di tutte le funzioni interne/esterne interessate.

Si scoprì soltanto che nello stirene prodotto vi era, occasionalmente, la presenza di frazioni di ppm di anidride solforosa, ma non fu possibile avere la certezza che il colore giallo lamentato dipendesse da questo. I test dell'odore, effettuati sullo stirene di produzione, non fornirono alcun risultato utile.



Si ebbe lo sblocco della situazione, dopo alcuni mesi di vita dell'impianto, allorché fu eseguito, peraltro come molte altre volte, il campionamento del fondo dell'ultima colonna del treno di distillazione: contrariamente al solito, il liquido prelevato presentava a vista l'aspetto tipico della birra: molta schiuma e poco liquido.

Ciò faceva supporre che probabilmente avesse luogo un ingresso d'aria nel fondo colonna (che operava a pressione inferiore a quella atmosferica), con ossidazione dei composti solforati e formazione di SO<sup>2</sup> che finiva per inquinare lo stirene. La perdita fu localizzata e riparata. Furono date risposte congruenti ai vari inconvenienti osservati. Il problema fu risolto.

Forse questo caso può dimostrare che la soluzione di determinati problemi viene più facilmente trovata da chi li vive quotidianamente, anziché da chi ne è lontano.

### **Nel 1992 parte l'impianto ST40, come hai vissuto questa innovazione?**

Sono periodi che non si possono dimenticare. Il reparto ST40, che proveniva da un vecchio impianto acquisito negli anni '50 dalla società Monsanto (USA), fu fermato per vetustà e "trasformato", mediante accurati studi di progettazione, svolti con risorse interne dello stabilimento di Mantova, in un moderno impianto in grado di competere, in termini di qualità, di resa e di costi produttivi, con gli impianti più moderni. Le principali sezioni del vecchio impianto furono totalmente rimosse, perché rimpiazzate dalle nuove, mentre altre furono sottoposte a modifica.

Fu un grande impegno che vide l'intensa collaborazione di molte funzioni di stabilimento, alla quale seguì la partecipazione del personale di Esercizio, che proveniva in prevalenza da alcuni impianti dismessi, allorché si dovette avviare l'impianto.

Non mancarono gli inconvenienti, soprattutto nella fase iniziale di vita dell'impianto, ma la totale adesione del "Sistema" al comune obiettivo, che era quello di dare all'impianto titolo di competitività e di efficacia, finì per essere determinante anche per confermare la validità delle scelte industriali operate dal datore di lavoro.

# Collaborazione

**Sei riuscito a conciliare l'attività lavorativa con la tua vita extra lavoro/familiare? In che modo?**

Questa domanda è stimolante, perché affronta un tema di attualità e mette in luce che non sempre vi è la possibilità di conciliare gli impegni di famiglia, di lavoro e del tempo libero.

Per quanto mi riguarda, devo affermare che qualche condizionamento c'è stato e che l'ho potuto superare, grazie alla comprensione della mia famiglia. L'ostacolo più grosso da rimuovere dalla mente è rappresentato dal pensiero che mentre tu stai trascorrendo ore liete in famiglia, oppure sei impegnato in altre cose, gli impianti di cui sei responsabile, sono comunque in attività a pieno titolo col personale di turno. Anche tu vorresti essere là, per verificare che tutto proceda

bene. Molto spesso ho risolto la questione mediante l'uso del telefono, valido strumento che riusciva a darmi la necessaria tranquillità.

**Se ci sono altre cose nella tua esperienza di lavoro che ritieni importanti da segnalare, oltre alle domande fatte, raccontamele pure.**

Devi sapere che è assai difficile raccogliere in alcune pagine la vita lavorativa di chiunque, perché di solito è fatta di moltissimi momenti di tensione e di emozione.

Ti dirò che l'azienda mi aveva riservato due momenti di riconoscimento; negli anni '80 fui nominato "tecnologo di ricerca" e nel 1995 mi fu conferita la decorazione di Maestro del Lavoro, da parte del Capo dello Stato, su proposta della Società. Fui il primo Maestro ad essere nominato in stabilimento, poi ne seguirono molti altri negli anni successivi.

## Ricordi di una vita vissuta in Agip-Eni

**Renzo Mazzei**

Socio della Sez. di San Donato Milanese



# M

Mi chiamo Renzo Mazzei e ho lavorato in Agip-Eni per oltre 40 anni: dal novembre 1956 ad aprile 1997, anno del mio pensionamento.

Dopo i primi anni passati nelle aree dell'esplorazione ho trascorso tutto il rimanente tempo della mia esperienza lavorativa nell'area degli studi dei giacimenti e durante questi anni ho potuto acquisire esperienze su giacimenti di idrocarburi del Medio Oriente (Iran, Iraq, Qatar, Kuwait), dell'Egitto, dell'Angola, della Norvegia, dell'Off Shore cinese, dell'Ecuador, del Golfo del

Messico e di altri paesi oltre naturalmente sui giacimenti italiani.

Grazie a tutte queste esperienze lavorative, quando sono andato in pensione ho potuto utilizzare la mia esperienza "agippina" per altri circa 16 anni come consulente per società italiane (Eni, Edison, Gas Plus, Italgas), americane, australiane e russe. Inoltre, grazie alle mie esperienze acquisite in Agip-Eni ho potuto contribuire alla realizzazione dell'Enciclopedia degli idrocarburi Trecani, come membro del Comitato di Coordina-

mento Scientifico dell'opera e in particolare come curatore di buona parte del primo volume dedicato all'Esplorazione, Produzione e Trasporto; ho contribuito inoltre alla realizzazione di un testo per l'Eni Corporate University intitolato: "Gli idrocarburi – Origine, Ricerca e Produzione" e a lasciare dispense e articoli per i neoassunti.

Durante la mia vita lavorativa è stato particolarmente importante e interessante il confronto professionale con colleghi americani, francesi, inglesi di compagnie partners in Joint Venture, ma anche di paesi ospitanti come Iran, Iraq, Egitto, ecc. e di ricevere talvolta anche apprezzamenti.

Molte sono state le vicende interessanti vissute durante la mia vita lavorativa, che raccontarle tutte sarebbe impossibile in questa breve nota; ma ce ne sono state alcune particolarmente importanti, sia per me che per la società, che ritengo valga la pena di citare:

- Aver contribuito, tramite studi approfonditi, al ri-sviluppo dei giacimenti ad olio di Belayim in Egitto, che hanno permesso di triplicare le riserve e di quadruplicare la produzione, passando dai 65.000 bopd del 1979 ai circa 250.000 bopd nel 1996.
- Aver contribuito, negli anni '70 ad ottenere la Dichiarazione di Commercialità da parte della NIOC (Compagnia di state iraniana) dei giacimenti ad olio dei monti Zagros, che ha rappresentato un importante risultato economico per la società.
- Aver contribuito con studi allo sviluppo del giacimento petrolifero di Halfaya in Iraq con lo scopo di ottenere maggiori forniture di petrolio durante la crisi petrolifera degli anni '70; poi sempre in Iraq, per aver condotto studi di giacimento e aver partecipato al negoziato per lo sviluppo del giacimento di Nasiriya a partire dal 1992, dopo la guerra del Golfo del 1990-91.
- Aver condotto con successo studi di giacimento per conto della Joint Venture Agip-Chevron-Exxon per lo sviluppo dei giacimenti ad olio dell'Off Shore della Cina meridionale.
- Aver contribuito alla quotazione dei giacimenti di mia competenza effettuata dalla società De Goliier & MacNaughton di Dallas, esperta di

certificazioni, quando nel 1995 l'Eni ha deciso di quotarsi in borsa.

- Un'esperienza per me interessante è stata anche quella di ricoprire per alcuni anni la carica di Segretario del Comitato Nazionale Italiano per i Congressi mondiali del Petrolio che si tengono ogni tre anni in varie parti del mondo. Mi hanno permesso non solo di conoscere personaggi importanti e di scrivere talvolta articoli scientifici, ma anche di poter organizzare a Roma nel 1995 le riunioni del Comitato Scientifico, con la sponsorizzazione dell'Eni, in preparazione del Congresso Mondiale di Pechino del 1997.
- Concludo quindi questa breve nota dicendo che, per tutte le esperienze ed emozioni provate durante la mia lunga vita lavorativa, di sentirmi orgoglioso di aver fatto parte della grande famiglia dell'Agip-Eni.

Per qualche altra informazione sulle mie esperienze "agippine", suggerisco di leggere tre mie memorie, scritte per la memoria storica dell'Eni, che si trovano sul sito internet Apve:

- Mazzei Renzo: Storia dei campi di Belayim;
- Mazzei Renzo: Esperienze irachene;
- Mazzei Renzo: Esperienze Iran.

Apprezzamenti

# Fare squadra

**Sandro Micheli**

Socio della Sez. di Roma



**A**d ottobre 1984 nel mezzo dei miei 28 anni e in attesa di terminare la ferma come ufficiale delle Trasmissioni, avevo 2 obiettivi da centrare al più presto: il primo trovare un lavoro dopo la parentesi militare ed il secondo (molto condizionato dal primo) mettere su famiglia con la mia compagna.

Per il primo avevo inviato una marea di curricula vitae ed ero in fiduciosa attesa di risposta. Fui particolarmente fortunato; infatti il giorno stesso del mio congedo a fine ottobre avevo in tasca la lettera di assunzione, a partire dal 15 novembre, in una ditta di Pomezia che operava in ambito TLC per le Forze Armate.

In attesa di prendere servizio, ricevo la convocazione per un colloquio presso Agip Petroli; mi presento e sostengo il colloquio; la location è molto più bella di quella della ditta di TLC e per quello che posso valutare anche l'ambiente di lavoro sembra più accogliente. Al termine del colloquio segue la classica frase "Grazie, le faremo sapere".

Mi era piaciuto l'ambiente e le persone con cui avevo avuto a che fare in Agip Petroli ma da lì a qualche giorno avrei preso servizio a Pomezia e relegai il tutto in un angolo della mia memoria.

Prendo servizio a Pomezia; l'ambiente è molto condizionato dai livelli di sicurezza, praticamente nulli gli scambi con i colleghi di pari grado, pochissime indicazioni dai diretti superiori su come portare avanti gli incarichi che mi vengono assegnati; per fortuna non mi scoraggio facilmente ma mi aspettavo un ambiente di lavoro più "ac-

cogliente". Ho la sensazione di essere un piccolissimo ingranaggio di un sistema di cui non riesco a comprendere i metodi, di cui mi sfugge l'obiettivo complessivo ma è comunque un lavoro con busta paga certa a fine mese.

Per il secondo obiettivo che mi sono prefissato, si procede spediti, si fissa la data del matrimonio per il 15 giugno 1985.

Sono passati un paio di mesi, l'ambiente di lavoro a Pomezia non migliora ma si fa l'abitudine a tutto e poi il lavoro è lavoro; un giorno ricevo una comunicazione da Agip Petroli: "saremmo interessati alla sua eventuale assunzione nella struttura informatica in ambito Office Automation, gradiremmo re-incontrarla".

Il lavoro di Pomezia è una sicurezza, le varie attività per il matrimonio sono già avviate e procedono spedite ma mi invento una scusa sul lavoro e rispondo alla convocazione di Agip Petroli.

Poi, come direbbe Montalbano, mi tiro per quasi 2 giorni il paro e lo sparo su cosa fare e alla fine decido: mi licenzio da Pomezia ed accetto l'offerta proposta da Agip Petroli.

Da un mero punto di vista economico la ditta di Pomezia inizialmente aveva i suoi vantaggi ma è incalcolabile il miglioramento dell'ambito lavorativo. Mi viene fatta formazione vera su quello che dovrà essere il mio ambito: cicli di 15gg a Roma sul campo e 15 gg a Bologna presso una software house.

## Coinvolgimento

Un coinvolgimento molto forte tra colleghi e responsabili per fare decollare in azienda quello che era al momento la punta di diamante dell'informatica "i Personal Computer" e il supporto dell'informatica personale nella riprogettazione dei processi.

**Non mi sento più un piccolo ingranaggio ma un membro di una squadra affiatata che si prefigge un obiettivo comune di qualità e di crescita per l'Azienda.**

Ho scoperto col tempo che questo sentirsi squadra, la voglia di fare sempre più e sempre meglio è secondo me il tratto distintivo di chi, come me, ha avuto il privilegio di lavorare in Agip Petroli e nel gruppo Eni.

Ormai sono in pensione; altri giovani hanno preso il mio posto ma spero ardentemente che questo tratto distintivo si mantenga sempre forte in Eni.

## La mia percezione dell'azienda

**Enrico Michelini**

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



### **Quando sei arrivato/assunto in stabilimento?**

Sono stato assunto nello stabilimento Montedipe di Mantova nel febbraio del 1988 all'età di 32 anni entrando a far parte del servizio di Assistenza Tecnica. Ho lasciato la società Versalis (ex Eni-chem ed ex Polimeri Europa) a dicembre 2022 quando sono andato in pensione, dopo aver ricoperto la posizione di Key Account Manager (KAM) del settore Appliances.

### **Eri al tuo primo lavoro?**

No. In precedenza avevo lavorato per un anno all'ITIS E. Fermi di Mantova come assistente tecnico in laboratorio di chimica e per altri 9 anni in una società alimentare internazionale (SAGIT) come agente di commercio (area Lombardia). In

realtà la mia forte autonomia in ambito lavorativo nonché la mia propensione a organizzare viaggi mi ha permesso di visitare diversi paesi nei vari continenti, di guidare persone in aree non conosciute. Questi eventi mi hanno permesso di acquisire una certa dimestichezza nell'affrontare esperienze di vita insolite e inusuali come viaggiare nella foresta Amazzonica (Ecuador), effettuare escursioni in alta montagna tipo campo base Everest e dell'Annapurna (Nepal), monte Ampato (Peru), Bolivia, India del sud, Messico, Guatemala, Stati Uniti, Canada ecc.

### **Che studi avevi fatto?**

Mi sono diplomato Perito chimico industriale presso l'Istituto E. Fermi di Mantova. Ho trascorso tra l'altro vari periodi di permanenza all'estero

[segue a pag. 42]

Socializzazione  
Rispetto  
Generosità  
Aggregazione  
Confronto civile  
Innovazione  
Sviluppo  
Comunità  
Appagamento  
Imprinting  
Metodologie innovative  
Tecnologia all'avanguardia  
Sostegno

La nostra  
**Percezione dell'Eni**

Ricerca  
Casa  
Appartenenza  
Sfide  
Motivazione  
Energia  
Soddisfazioni  
Entusiasmo  
Competenze  
Opportunità  
Integrazione  
Democrazia dialettica  
Risultati  
Ricordi  
Legami  
Crescita economica  
Crescita sociale  
Progetti ambiziosi  
Autonomia  
Efficienza  
Umanità  
Stimoli  
Successi  
Fare squadra  
Solidarietà  
Prospettive

Contaminazione culturale

Fiducia reciproca

Formazione

Integrità

Orgoglio

Ascensore sociale

Dedizione

Dialogo

Amicizia

Con coinvolgimento

Privilegio

Spirito appartenenza

Correttezza

Crescita culturale

Lavoro in team

Progetti avveniristici

Dopo lavoro

Grande famiglia

Open space

Onore

Prestigio

Esperienze

Carriera

Condivisione

Investimenti

Tutele

Crescita professionale

Passione

Traguardi

Visione

Valori

Collaborazione

Gratifiche

Impegno

Crescita umana

Dinamismo

Disponibilità

Empatia

Progetti sfidanti

Apertura

Vicinanza

Apprezzamenti

Eccellenza

(Scozia) per acquisire una buona conoscenza della lingua inglese sia parlata che scritta.

### **Come eri venuto a conoscenza di questa possibilità di lavoro a Mantova?**

Essendo di Mantova, che è una piccola città, avevo conosciuto persone che lavoravano in Montedipe dalle quali avevo ricevuto informazioni che l'azienda era alla ricerca di personale qualificato per attività all'estero. Da queste informazioni ho intravisto un'interessante opportunità lavorativa molto sfidante che mi avrebbe permesso di cambiare sicuramente la routine professionale e, contestualmente, anche la qualità della mia vita. Come in tante altre cose ho cercato di dare la priorità alla validità/qualità di una nuova esperienza di vita piuttosto che al profilo economico che ho sempre considerato come un elemento essenziale da tenere sotto controllo ma mai prioritario.

### **È stato difficile ambientarsi nel nuovo posto di lavoro?**

Non ho avuto alcun problema di adattamento al nuovo impegno professionale; la realtà ed i colleghi che ho incontrato hanno costituito un terreno altamente stimolante. Per questo motivo la scelta effettuata si è rivelata una bella sfida che ho accettato curiosamente senza preclusioni e con molto entusiasmo.

### **Di cosa ti sei occupato all'inizio dell'attività lavorativa e nel corso degli anni?**

Ho dapprima seguito un intenso e proficuo periodo di training, dopodiché sono stato inserito nel gruppo della Assistenza Tecnica seguendo all'inizio problematiche riguardanti il mercato italiano. In particolare ho svolto l'attività di sviluppo e omologazione dei prodotti stirenici HIPS (polistirolo antiurto) e GPPS (polistirolo cristallo) nei vari settori in cui vengono impiegati: packaging, frigorifero, automotive ecc.

La necessità di accrescere l'esperienza professionale in termini di know how tecnico, mi ha portato a seguire, con grande soddisfazione e supportato dall'azienda, corsi di qualificazione all'estero nonché stage formativi presso importanti aziende produttive di trasformazione che operavano nel settore sia dello stampaggio sia in

quello dell'estrusione-termoformatura.

La conoscenza e competenza acquisita mi hanno dato la sicurezza e la necessaria determinazione per affrontare con metodo le diverse problematiche evidenziate dalla nostra clientela.

Ho seguito prevalentemente il settore Elettrodomestico (appliances) in particolare il frigorifero. Grazie a questa crescita professionale, nel 1998 ho smesso l'attività di Assistenza Tecnica e Sviluppo dallo Stabilimento per passare al settore commerciale (vendite) con dipendenza dalla sede ma svolgendo l'attività in home-office, con tutti i supporti tecnici del caso (PC, auto aziendale, cellulare). Una condizione anticipatrice e simile all'attuale smart working.

Sulla base dell'esperienza maturata nel settore dell'elettrodomestico, in particolare del frigorifero, ho poi ricoperto, nell'ambito dell'area commerciale, il ruolo di Key Account Manager del settore Appliances.

### **Hai avuto delle richieste di spostarti in altri stabilimenti in Italia e/o all'estero?**

Sia nel ruolo di Assistente Tecnico che in quella di Key Account Manager del settore Appliances ho avuto modo di effettuare numerosi spostamenti giornalieri e al massimo settimanali sia in Italia che all'estero.

La mia attività professionale ha avuto come primo e importante impegno il supporto allo start up del nuovo impianto di Polistirolo in Ungheria: Dunastyr.

La necessità di dare uno sbocco alle vendite del prodotto realizzato in questo sito produttivo ha richiesto una presenza costante per la ricerca dei potenziali clienti sui quali inserire i nostri materiali. Il raggiungimento di questo obiettivo ha richiesto una puntigliosa presenza sul mercato al fine di sviluppare e finalizzare il processo di omologazione dei nostri nuovi materiali.

L'attività programmata ha richiesto frequenti e periodici spostamenti oltre che in Ungheria anche in paesi limitrofi dell'Est Europa. Dal punto di vista personale è stata una prima esperienza estremamente coinvolgente per la natura delle diverse

realtà industriali incontrate e con approcci tecnici che mi hanno permesso una graduale ma continua crescita professionale.

### **Hai accettato? Se sì perché? Se no perché?**

La natura dell'attività professionale svolta non richiedeva lunghe permanenze all'estero ma frequenti trasferte su base settimanale e per questo motivo ho sempre accettato le varie proposte ricevute consapevole ed entusiasta delle opportunità di crescita che mi venivano offerte. In questo contesto

**L'esperienza umana e professionale acquisita è stata un punto fondamentale del mio programma di crescita. Io mi sentivo soddisfatto perché sentivo il lavoro dentro di me ed ero continuamente ripagato dai risultati ottenuti in termini di affidabilità riconosciuta da parte dei clienti.**

L'area dell'Est Europa, a seguito dell'avvio del nuovo impianto in Dunastyr, ha costituito una importante opportunità di crescita personale e una sfida importante poiché era mirata a garantire e a dare uno sbocco naturale e continuativo ai nuovi materiali prodotti da Dunastyr. Il percorso intrapreso, grazie ad un fattivo e collaborativo lavoro di squadra effettuato con il supporto della produzione e della Ricerca, ha consentito il raggiungimento dei risultati prefissati.

### **Tra le attività svolte nel corso degli anni quale o quali ti hanno dato più soddisfazione? Perché?**

Dopo un lungo e soddisfacente periodo dedicato allo sviluppo ed omologazione dei nostri prodotti stirenici, in particolare HIPS, Koblend P e GPPS, ho sentito la necessità di fare qualcosa di più e di estendere e mettere a frutto la mia esperienza in altri settori al di fuori dell'ambito tecnico.

Per questo motivo ho richiesto il passaggio al settore commerciale in quanto attività più incline alla mia natura. La risposta dell'azienda è stata sollecita e, dopo 10 entusiasmanti anni di Assistenza Tecnica seguendo in particolare il settore del Packaging e dell'Elettrodomestico, sono passato nel 1998 alle vendite (ho fatto fatica a rea-

lizzare la nuova posizione... quasi non ci credevo). La netta convinzione di lavorare per una azienda leader, mi ha sempre stimolato a obiettivi sempre più traenti e a convincermi che la nostra azienda aveva tutte le carte in regola per crescere ulteriormente ed essere fornitrice di tutto il mondo Europeo degli elettrodomestici: in particolare per i prodotti stirenici destinati al settore frigorifero HIPS-ESCR (il materiale di cui è fatta la parete del frigorifero che c'è in ogni casa). Segnalo che in questo contesto ho ricevuto varie proposte di collaborazione anche dai nostri principali concorrenti.

Non le ho mai preso in seria considerazione, non tanto per interesse economico, quanto per il coinvolgimento, la passione e lo sviluppo tecnico e professionale non di meno quello umano vissuto e sviluppato con i colleghi di lavoro (produzione, ricerca, tecnologia, qualità, di EniChem, Polimeri Europa, Versalis).

Ultimo ma non meno importante, a lato dei polimeri ho avuto anche la responsabilità della vendita di Ciclopentano impiegato principalmente come agente espandente delle schiume poliuretiche usate nell'isolamento dei frigoriferi.

### **Nel 1991 lo Stabilimento ha cominciato ad operare sotto il marchio EniChem. Fino al momento della pensione c'è stata un'attività o un episodio particolarmente significativo per te che vuoi raccontare?**

Il passaggio alle vendite nel 1998, alle dipendenze della Sede di Polimeri Europa, e la successiva posizione di KAM del settore del bianco (frigorifero/lavatrici/lavastoviglie) mi hanno permesso di operare e di ridefinire strategie, in sintonia con gli obiettivi aziendali, su tutto il mercato europeo e non. Mi sono chiesto più volte se la fattibilità di estendere la nostra presenza all'intero settore europeo era realistica o no. Ho pensato che questa sarebbe stata un'ottima sfida.

## Stimoli

Mi sono sentito coinvolto in prima persona e, da subito, con convinzione e grazie al fondamentale

supporto dell'Assistenza Tecnica e della Ricerca, abbiamo definito un graduale piano di crescita e di inserimento dei nostri prodotti stirenici sui principali attori del settore del frigorifero a 360°. Questa azione molto complessa ha innescato un processo di omologazione e successiva vendita dei nostri prodotti tipo: HIPS-ESCR, GPPS, Ko-blend P, Glossy material. La definizione di un preciso programma di crescita ci ha consentito di collocare e garantire la vendita, in quota parte, della capacità produttiva di Dunastyr e Mantova riuscendo a collocare il nostro marchio presso i principali attori del settore. Come evidenziato nell'immagine il nostro obiettivo è stato centrato.

La soddisfazione più grande è stata sicuramente quella di avere avuto la gratificazione da parte del mercato sulla qualità dei nostri prodotti e non meno importante è la consapevolezza che il risultato ottenuto è stato frutto di un ottimo lavoro di squadra.

Versalis da quanto sopra evidenzia e conferma la capacità di comprendere ed interpretare nel modo corretto i veloci cambiamenti del mercato. Questa impostazione ha consentito alla nostra Azienda e alle persone che la rappresentano di diventare un fondamentale e primario interlocutore grazie anche alla strategica ed equilibrata presenza dei propri siti produttivi di Mantova (Italia) per il Sud Europa e Dunastyr (Ungheria) per l'area dell'Est Europa.

Mi riempie di orgoglio pensare al contributo personale dato alla finalizzazione della presenza di Versalis nel settore del Bianco attraverso i vari processi negoziali avuti con clienti: Whirlpool, Electrolux, Indesit, Samsung, Haier, Bosch, Arcelik-Beko, Manar, Liebherr, Gorenje ecc.

L'esperienza acquisita negli incontri con i clienti, sia con la parte tecnica che commerciale, e la soddisfazione ricevuta dalla comunicazione verbale circa l'ottimo lavoro per i risultati raggiunti dal nostro team,

rimanevano impressi indelebilmente nella mia mente e nel mio cuore, e alimentavano ancora di più la voglia di fare.

Nell'immagine sono riportati i principali siti produttivi dei più importanti produttori di frigoriferi che hanno avuto relazioni con Versalis.

**Come hai avete affrontato/risolto eventuali difficoltà/problematiche incontrate? È stata importante la collaborazione tra varie figure operative nella risoluzione dei problemi?**

Direi che sostanzialmente il mondo del frigorifero ha vissuto due eventi importanti seppure di natura diversa:

1) un forte cambiamento dovuto al processo di razionalizzazione produttiva legato all'importante e irreversibile processo di delocalizzazione dall'area Ovest all'area Est Europa. Molti siti produttivi hanno chiuso i battenti in West Europe trasferendo le attività in Est Europe a causa di un costo del lavoro più conveniente. Questo cambiamento ha avuto un notevole impatto di natura logistica, visti gli aumentati costi di trasporto. Ciò ha comportato una conseguente rimodulazione nella programmazione produttiva dei nostri polimeri stirenici.

2) Un'importante evoluzione tecnica dovuta alla svolta *green* legata all'obiettivo di ridurre il buco dell'ozono (applicazione del protocollo di Montreal del 1987). I clorofluorocarburi utilizzati nel settore frigorifero sia nei compressori (fluidi refrigeranti) sia come agenti espandenti delle schiume poliuretatiche sono stati progressivamente



sostituiti con prodotti a basso impatto ambientale (GWP). Per gli agenti espandenti delle schiume poliuretaniche si è passati dai CFC (clorofluorocarburi) diffusi negli anni '70-'80, a quelli chiamati HFC, fino ai più moderni HC (alogen free) a basso impatto ambientale. Ciò ha creato la necessità di un'adeguata rimodulazione qualitativa dei polimeri stirenici (HIPS-ESCR) in quanto a contatto, nella produzione dei frigoriferi, con le schiume poliuretaniche.

La capacità di dialogare tecnicamente e soddisfare le esigenze di questo frenetico mercato in continua evoluzione e trasformazione ha portato Versalis ad essere un interlocutore primario nel settore del Bianco, ma non solo. La flessibilità, la forte capacità di adeguamento e la forza della passione dimostrata dall'ottimo lavoro di squadra (Mkt, Assistenza Tecnica, Ricerca, Logistica) hanno aperto le porte all'inserimento dei nostri prodotti presso tutti i principali attori del settore presenti in Europa e con qualche eccezione anche in Africa (South Africa, Tunisia, Marocco).

Per questo motivo i prodotti Versalis sono stati oggetto di omologazione da parte di tutti i principali produttori di frigoriferi Europei. Strategicamente abbiamo cercato di saturare il mercato più vicino ai nostri siti produttivi per chiari problemi legati ai costi di trasporto.

### **Consigliaresti a un giovane di ripetere un'esperienza lavorativa analoga alla tua?**

Senza ombra di dubbio, mi sento di consigliare caldamente a un giovane un'esperienza analoga. Ritengo che la qualità dell'attività lavorativa richiesta sia stata molto sfidante e interessante sia dal punto di vista tecnico e professionale.

Nondimeno lo è stato anche dal lato umano. Sono stato molto fortunato. L'impegno profuso in questa attività è stato grande ma l'esperienza che ho acquisito e il mio trascorso in azienda, sia dal punto di vista tecnico sia dal punto di vista umano, è stato altrettanto molto fruttuoso ed appagante.

**Se dovessi ricominciare di nuovo rifarei con ferma convinzione lo stesso percorso.**

### **Potresti classificare in ordine decrescente (dal più importante al meno importante) le seguenti frasi, sulla base della tua esperienza lavorativa:**

[1] Sapere e saper fare e voglia di andare in fondo alle cose;

[2] Coraggio di cambiare a cominciare da sé stessi e conseguentemente contagiando chi ci sta intorno;

[3] Essere Squadra;

[4] Avere Passione. Esempio: la passione è qualcosa che hai dentro e la puoi alimentare con la tua continua voglia di fare e di raggiungere obiettivi (personali e/o aziendali) che ti imponi.

Io l'ho fatto andando in solitaria sull'Everest, nella circumnavigazione dell'Annapurna; più di una volta ho smarrito la strada da fare ma non ho mai perso la direzione da seguire. Ho utilizzato la stessa metodologia e la stessa voglia di fare per il raggiungimento di obiettivi aziendali quando mi sono prefisso di essere presente come fornitore Versalis presso i più importanti produttori di frigoriferi europei. Ho superato la routine quotidiana con l'energia vitale della passione che mi ha aiutato a superare gli ostacoli e le sterili discussioni con i clienti e a concludere la mia carriera professionale con la soddisfazione di avere portato a termine i piani programmati.

Anche se oggi sono in pensione non perdo un giorno senza mettere entusiasmo in tutte le cose che faccio. La vita è troppo bella e preziosa per essere sprecata; quando facciamo le cose facciamo bene, almeno proviamoci.

Crescita  
Professionale

# Predisposizione all'avanguardia tecnologica

Marco Migliozi

Socio della Sez. di Roma



**N**el 1987 ho iniziato la mia carriera in Agip Petroli, provenendo dall'Istituto Centrale di Statistica (ISTAT), dove ricopro il ruolo di informatico all'interno del centro elaborazione dati.

**Esposizione all'Innovazione:** accesso diretto e possibilità di interagire con le tecnologie informatiche più avanzate e recenti.

Al mio ingresso nella nuova organizzazione, ho immediatamente notato un livello tecnologico significativamente più avanzato rispetto alla mia precedente esperienza. In particolare, la rete di trasmissione dati era implementata su un modello assimilabile all'attuale architettura Internet e un sistema proprietario di ponti radio consentiva una comunicazione diretta e indipendente dalla rete pubblica con tutte le sedi aziendali.

Operare in un ambiente così tecnologicamente all'avanguardia ha alimentato il mio entusiasmo consentendomi di restare al passo con le evoluzioni del settore e talvolta di anticiparle, assistendo alla nascita dell'informatica distribuita e all'introduzione dei primi personal computer.

**Implementazione Proattiva:** il mio contributo ha generato un valore significativo per l'azienda, tanto da spingerla a investire nella realizzazione delle mie iniziative.

**Transizione al Settore Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE):** successivamente, ho effettuato una transizione dal settore informatico all'am-

bito della Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE), un'area di cruciale importanza per l'azienda. In questo nuovo ruolo, ho sviluppato e presentato una metodologia innovativa per la formazione e il coinvolgimento del personale operativo.

**Metodologia di Formazione Innovativa: i Videoclip Narrativi.** Sfruttando le mie competenze e la mia passione per la fotografia e il videomaking, ho proposto la realizzazione di brevi videoclip basati su incidenti realmente accaduti. A differenza dei tradizionali approcci tecnici, questi video non si limitavano a illustrare le dinamiche e le cause degli eventi, ma adottavano una narrazione che includeva aspetti della vita reale del personale coinvolto.

Questo approccio mirava a generare un forte impatto emotivo e a favorire l'identificazione da parte degli spettatori, tutti operatori dei siti aziendali, promuovendo così una maggiore consapevolezza e immediatezza nelle tematiche di sicurezza.

**Risultati e impatto.** In collaborazione con il team aziendale, ho prodotto oltre sette videoclip, tutti girati all'interno dei siti operativi.

Il successo di questo progetto è stato confermato dalla piena accettazione e implementazione della mia proposta da parte dell'azienda, rappresentando un significativo contributo al rafforzamento della cultura della sicurezza sul lavoro.

Innovazione

# Il respiro di un'impresa

Vito Ozzola

Socio della Sez. di San Donato Milanese



## La stagione delle attese e delle scelte

Il futuro mi esplose davanti agli occhi appena dopo la laurea in matematica. Tre giorni e ho un'offerta di lavoro dalla PRAXI: basta dire sì.

L'entusiasmo è forte, ma presto capisco che accettare la prima proposta non è la strada giusta. Siamo negli anni sessanta e l'informatica corre veloce, assorbe a tutto spiano matematici, fisici e ingegneri. Decido di attendere.

Le occasioni non tardano ad arrivare e tra le diverse proposte accolgo quella dell'Agip. Una scelta che tratterà il corso della mia vita professionale: dal 1969 al 1999 sarò un dipendente dell'azienda. La mia prima sede di lavoro sarà il secondo palazzo uffici di San Donato, un imponente edificio a torre a pianta stellare.

## Dall'informatica al campo minerario

Il mio percorso professionale inizia in un'oasi dedicata all'indagine scientifica, un Gruppo di Ricerca Operativa diretto dall'ingegner Bruno de Nisco, figura carismatica ed eclettica, con una solida formazione sia in ingegneria che in geologia.

La Ricerca Operativa è una disciplina che si avvale di metodi matematici, statistici e informatici per affrontare problemi decisionali complessi. Il suo obiettivo è semplice e ambizioso insieme: otti-

mizzare l'impiego delle risorse disponibili (tempo, denaro, materiali, personale, energia, ecc.) per ottenere il miglior risultato possibile, ad esempio minimizzare i costi, massimizzare i profitti o migliorare l'efficienza di un processo.

## Tra algoritmi e petrolio

Sulle ali del ricordo richiamo alcuni lavori di rilevante interesse aziendale:

Rappresentazione prospettica, con eliminazione delle linee nascoste, di superfici di interesse geologico. Disposizione ottimale di reti sismiche per la rilevazione di giacimenti petroliferi. Stima delle riserve recuperabili di un giacimento petrolifero mediante il Metodo Montecarlo. Calcolo delle perdite di carico in flusso trifase, in condotte con orientamento orizzontale, inclinato o verticale. Per ogni caso sono analizzate differenti correlazioni. Dimensionamento e selezione ottimale delle pompe centrifughe sommerse per la risalita del petrolio da pozzi offshore, con l'obiettivo di determinare il numero e la tipologia delle unità da installare in funzione delle portate richieste e delle caratteristiche fluidodinamiche dei pozzi. Ottimizzazione dell'assegnazione di impianti di perforazione a pozzi da perforare con l'obiettivo di minimizzare sia il numero di impianti impiegati sia i tempi di trasporto associati agli spostamenti degli impianti. Determinazione degli ambienti sedimentari di depositi carotati, mediante l'analisi di specifici parametri geologici. Valutazione del grado di inquinamento delle acque fluviali causa-

to dallo scarico dei fluidi di perforazione, condotto attraverso l'impiego di metodologie statistiche applicate a dati biologici.

Gran parte della mia vita professionale si è concentrata su questo tipo di attività, con la sola eccezione di una significativa parentesi libica. Tra il 1981 e il 1983 ho infatti lavorato presso la NOC, l'ente petrolifero statale della Libia. Questa esperienza mi ha offerto l'opportunità di ampliare le mie competenze informatiche anche in ambito gestionale.

## I rapporti umani come valore aggiunto

Lavorare in Agip non è stato solo un capitolo professionale: è stato soprattutto un'esperienza umana. Ho incontrato un flusso continuo di persone: colleghi, collaboratori, professionisti di ogni livello. Molti di quei rapporti si sono trasformati in amicizie autentiche, capaci di resistere al tempo. Questo intreccio di relazioni è stato un valore aggiunto che ha arricchito ogni mia giornata.

La mia attività mi ha portato a partecipare a congressi nazionali e internazionali, occasioni preziose per confrontarmi con persone provenienti da contesti e paesi diversi, tutte impegnate nello studio delle stesse problematiche. Questi incontri hanno alimentato una rete di conoscenze che ha ampliato la mia visione del lavoro e ha stimolato la mia crescita professionale.

Ma non solo congressi: ho avuto la possibilità di lavorare all'estero, in particolare in Libia. Un'esperienza intensa che mi ha offerto l'occasione di immergermi in nuove culture e di sviluppare una mentalità più aperta e flessibile.

È stato un percorso che ha arricchito non solo la mia professionalità, ma anche la mia visione del mondo. Nel complesso il mio percorso in Agip mi ha donato un arricchimento su più piani: umano, professionale e culturale. È stata un'esperienza che ha lasciato un segno indelebile, sia nella mia vita personale che professionale.

## Il respiro di un'impresa: umanità, squadra e visione

Prima di approdare in Agip, ho accumulato esperienze professionali molto diverse tra loro.

Gli anni universitari, segnati dalla necessità economica, mi hanno portato a percorrere strade apparentemente lontane: comparsa al Teatro alla Scala, burocrate alla Remington Rand, insegnante di matematica nelle scuole medie di Cernusco sul Naviglio e Parabiago.

Entrando in Agip ho avvertito una differenza sostanziale rispetto a tutto ciò che avevo vissuto fino ad allora: l'ambiente di lavoro non era irrigidito da regole sterili o appesantito da una burocrazia soffocante. Al contrario, si respirava apertura, energia e dinamismo. In Agip ho trovato un'organizzazione capace di coniugare efficienza e umanità.

**I dipendenti non erano ridotti a pedine anonime, ma riconosciuti come protagonisti di una storia comune.**

Questa cultura aziendale generava non soltanto un senso di appartenenza ma anche motivazione, fiducia reciproca e la certezza di condividere un cammino che andava oltre il lavoro quotidiano.

## Quando il lavoro diventa avventura e nostalgia

Dall'Agip ho anche ricevuto qualcosa che andava oltre il semplice lavoro. Dietro un'apparenza forse più pacata – non sono come sembro – ho sempre avuto un forte senso dell'avventura: il desiderio di rompere la monotonia, di spingermi là dove l'orizzonte si apre e la vita assume colori nuovi. Per questo, l'idea di vivere in luoghi lontani, soprattutto esotici, ha sempre esercitato su di me un richiamo irresistibile.

Il destino, attraverso l'Agip, mi ha condotto in Libia, dove ho trascorso due anni intensi e, per un periodo più breve, in Congo.

Oggi provo una struggente nostalgia per quei

luoghi e per quegli anni. Non è un caso se gli amici dicono che ho il "mal d'Africa". È vero: mi mancano la natura selvaggia, i paesaggi sconfinati, i tramonti che incendiano l'orizzonte.

L'Agip non solo mi ha permesso di realizzare un sogno, ma mi ha offerto un'esperienza che ha arricchito profondamente la mia vita, professionale e umana. Un viaggio che continua a vivere dentro di me.

## Il sentiero che unisce il lavoro al sapere

L'Agip non mi ha offerto soltanto un avanzamento professionale, ma anche un percorso di crescita personale e culturale.

Ho avuto l'opportunità di frequentare corsi specialistici di altissimo livello, che mi hanno permesso un costante aggiornamento delle competenze e l'acquisizione di nuove tecnologie.

Non meno importante è stato il confronto con la comunità scientifica. Ho presentato i miei lavori in congressi nazionali e internazionali e ho pubblicato articoli su riviste specialistiche, favorendo così il confronto diretto con esperti del settore. Questo patrimonio di esperienze e di conoscenze mi ha consentito di diventare professore a contratto di Ricerca Operativa e Gestione Aziendale presso l'Università di Milano.

## Un'oasi di bellezza e di memoria

Un capitolo speciale del mio percorso è legato a Metanopoli, che considero il villaggio più bello dell'hinterland milanese. In un tempo in cui le città crescevano senza attenzione al verde, qui la natura è stata messa al centro: alberi, giardini e spazi verdi convivono armoniosamente con le abitazioni, creando un equilibrio raro e prezioso. Ricordo con piacere le passeggiate nel parco di via Caviaga, dopo il pranzo in mensa. Momenti semplici, quasi quotidiani, ma di grande valore, che restituivano energia e rendevano più serena la vita lavorativa.

## Perché anche da pensionato ho voluto aderire all'Apve

Questo profondo senso di comunità, di appartenenza a un mondo che mi ha accolto e accompagnato in una parte significativa della vita, mi ha portato quasi naturalmente ad aderire a una associazione di veterani Eni. È stata una scelta di continuità, un modo per mantenere vivo quel legame che va oltre la dimensione lavorativa e che si nutre di esperienze condivise, valori comuni e ricordi che ancora oggi ci uniscono.

## Le stagioni invisibili della vita

La mia avventura con l'Agip non si è conclusa con l'ultimo giorno di lavoro. Continua ancora oggi, attraverso lo studio e l'approfondimento di temi scientifici.

Mi sono dedicato, in particolare, all'analisi di casi teorici ispirati al mondo del petrolio, che ho presentato, a titolo personale, in congressi di settore o affidato alle pagine di riviste specializzate.

Accanto a questa dimensione più tecnica e scientifica, coltivo anche una passione diversa: la scrittura creativa. Mi diverto a comporre romanzi umoristici, che considero una sorta di elisir di giovinezza.

*Scrivere con leggerezza, giocare con le parole e con i paradossi della vita quotidiana è per me un modo per rinverdire l'età e sorridere alla vita.*

Crescita  
Culturale

# Da area inutilizzabile a spazio vivo per la comunità

Daniele Palmarini

Socio della Sez. di Ortona



**P**osso fornire il mio contributo riguardante il valore che riconosco nella mia Società, esponendo molto semplicemente ciò che è stato realizzato in due progetti diversi ma molto chiari ed emblematici dello spirito che contraddistingue l'Eni ben al di là del mero profitto economico.

Il progetto di recupero del piazzale di perforazione dismesso dalla Società Americana Texaco nel Comune di Brienza (Pz), si inserisce in un percorso di rigenerazione territoriale che coniuga sostenibilità ambientale, valore sociale e memoria produttiva.

L'intervento si ispira ai principi della cultura industriale e della responsabilità d'impresa promossi da Eni, ponendo al centro la transizione ecologica e la restituzione degli spazi alla collettività.

Sul piano sociale, il piazzale è stato riconfigurato come spazio inclusivo e multifunzionale, destinato ad attività ricreative, culturali e aggregative. Sono state realizzate aree per lo sport all'aperto, spazi per eventi e percorsi didattici per bambini promuovendo il senso di comunità e l'uso consapevole del territorio, capace di generare benefici duraturi per la comunità locale.

Un altro progetto di recupero dopo le attività di ricerca relativo alla postazione M Alpi W1 (Comune di Viggiano - Pz) rappresenta un intervento prototipo a cui hanno fatto seguito tanti altri interventi di recupero di postazioni come Cerro Falcone 1, Cerro Falcone 2, Costa Molina W1, M. Alpi 5, M. Alpi 1-2, M. Alpi 3, Volturino 1, Tempa la Manara etc.

Dal punto di vista ambientale, il progetto prevede la rinaturalizzazione dell'area, con l'introduzione di specie vegetali autoctone locali ricostruendo un equilibrio ecologico, trasformando un sito produttivo in un polmone verde.

Con questo spirito la trasformazione non cancella il passato ma lo integra in una nuova visione sostenibile e i recuperi realizzati si configurano quindi come esempi concreti di rigenerazione responsabile, in linea con i valori ambientali, sociali e produttivi promossi da Eni.



In alto: l'area ai tempi della perforazione. In basso la locandina del progetto di recupero.

# Essere Eni

**Cav. Salvatore Palmeri**  
Socio della Sez. di Gela



**L'**ingegno è vedere possibilità dove gli altri non ne vedono. È con questa massima del nostro vate e padre nobile Enrico Mattei che si può sintetizzare il prestigio di aver lavorato in Eni, un Gruppo innanzitutto intriso di valori e con progetti sempre ambiziosi e al passo con i tempi che hanno naturalmente coinvolto i dipendenti, i quali, in ogni stagione della loro vita professionale hanno rappresentato la squadra vincente e fatto della motivazione e dell'appartenenza la loro scelta di vita. E sono questi principi che hanno spinto me, Salvatore Palmeri, da Gela, classe anagrafica 1947, ad indossare fedelmente la "casacca" di Eni.

Come molti giovani della mia generazione, sono cresciuto con il sogno della meccanica industriale e quindi per questo motivo sono stato a Gela tra i primi discenti come scuola superiore dell'Istituto Professionale di Stato Enrico Fermi (neo costituitosi a metà degli anni '60 in città, indirizzo che rappresentava una novità) e dove ho conseguito con profitto il Diploma di Congegnatore Meccanico. Mi sono poi specializzato ulteriormente durante il servizio di leva presso le Scuole Militari della Motorizzazione a Roma Cecchignola; ma l'intento era rincorrere i miei sogni tornando nella mia terra per servire la causa di Eni, nella quale, pur da esterno, già prima dell'assunzione, mi rispecchiavo desiderando di poterci lavorare. Conoscevo il Gruppo perché due miei fratelli maggiori già vi prestavano servizio ma, tornato alla vita civile, dopo il congedo da Autiere, non fu in effetti per nulla semplice essere assunto proprio perché già vi lavoravano altri familiari e poi perché quel posto diventava sempre più ambito per molti giovani in cerca della giusta collocazione.

Nel frattempo mi specializzavo ancora di più "sul campo" presso l'indotto dello stabilimento di Gela, fino a quando, un bel giorno tra i più belli della mia vita, il 11.02.1974 (giornata memorabile coincidente anche con il mio genetliaco) fui finalmente assunto in Eni, quasi incredulo, grazie ad un accordo che vedeva il passaggio dall'indotto al diretto di maestranze specializzate che si erano distinte, su richiesta e dopo colloquio.

Inizialmente guadagnai di meno, una volta messo piede all'allora Anic Gela in quanto nell'indotto effettuavo molto lavoro straordinario ed avevo un livello di inquadramento non di base, ma fu da allora, dall'assunzione in poi, che la mia vera crescita sociale, umana e professionale cominciò a prendere strada in maniera tangibile, partendo non a caso dalla formazione aziendale. Al lavoro sono stato operativo per molti anni in Officina Meccanica ed ho girato praticamente tutti gli impianti per attività programmate e di pronto intervento. Dagli anni '90 ho cambiato mansione in quanto assegnato al Reparto "Distribuzione Fluidi", anche a seguito della rimodulazione del polo industriale gelese.

**Ricordo con gioia nel 1999 l'attribuzione della Medaglia di Fedeltà ma ricordo soprattutto lo spirito e la vera voglia di lavorare e di condividere gli obiettivi aziendali, anche per averne un vantaggio economico diretto oltre che per sentirsi parte di un progetto forte, fattispecie queste che sono state poste alla base dei miei tanti anni di servizio.**

Non guardavo orari, anzi, fare lo straordinario talvolta persino mi appagava; maturava spontaneamente l'intento di sentirsi utile.

Il 30.09.2003 il mio ultimo giorno di lavoro. Avrei in fondo potuto crescere di più nell'inquadramento se mi fossi fermato operativo altri anni, ma la storia di famiglia con il Gruppo continuava in un certo senso ancora per me, seppur indirettamente, grazie all'avvicendamento con uno dei miei tre figli che è subentrato e da buon padre ho avallato ed esortato la scelta.

Quegli anni da dipendente mi hanno culturalmente formato abbastanza, non solo sotto il profilo squisitamente tecnico ma soprattutto, grazie alle competenze trasversali, sotto il profilo umano; mi hanno inoltre consentito di mantenere egregiamente una famiglia composta di cinque persone ed avere accesso ad una pensione di tutto rispetto. Da pensionato o per meglio dire da dipendente Eni in pensione (come preferisco asserire) non ho mai dimenticato quei valori.

Nel 2014 il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano mi ha conferito l'onorificenza di Cavaliere dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana. Ho svolto molte attività sociali e ne svolgo: ad

esempio sono in atto Consigliere di Amministrazione di una Ipab - Casa di Riposo a conduzione pubblica, essendo stato nominato con Decreto Assessoriale della Regione Sicilia; ma tra i vari Enti ed Associazioni dove cerco di apportare il mio contributo è senza dubbio la recente adesione in Apve, quale Socio Pioniere, che meglio sintetizza, con orgoglio ed emozione, la mia vita e la determinazione di essere ancora parte di una squadra vincente.

W l'Eni, grazie Enrico Mattei. Dipendente e di famiglia per sempre.

## Competenze



## La presenza dell'Eni nella mia vita

**Antonio Palozzo**

Socio della Sez. di Ortona



**P**osso esprimere molto facilmente il sentimento che provo per l'Eni attraverso la narrazione di quella che è stata la 3a edizione del Cicloraduno Eni, intitolata al "Trofeo Enrico Mattei", svolta nel giugno 1994 con partenza e arrivo ad Ortona: una manifestazione cicloturistica di medio fondo, articolata su un percorso di 105 km, ondulato e suggestivo, ai piedi del Parco della Maiella. Infatti il terzo cicloraduno ripercorre

idealmente la storia dell'Eni poiché Ortona rappresenta il cuore delle attività petrolifere del Basso Adriatico, con una produzione annua di gas metano pari a cinque miliardi di Smc, resa possibile dalle attività operative che si estendono da Grottammare fino a Crotona, in Calabria.

Il tracciato del percorso attraversa le verdi campagne e le dolci colline del Chietino, ai piedi della "Maiella madre", toccando le località di Francavil-

la, Chieti, Bocca di Valle, Guardiagrele e Orsogna, per poi far ritorno al Distretto Agip di Ortona.

La manifestazione, splendidamente riuscita, è stata organizzata in modo impeccabile dall'Agip Petrolio Club di Roma e dal Polo Sociale Eni di San Donato Milanese, in collaborazione con i CRAL Mineragip e Agip Petroli di Ortona.

La lunga carovana ha percorso il tragitto in circa sette ore, comprensive delle soste per i ristori.

Durante il passaggio nei centri abitati i cittadini assiepati lungo le strade, hanno accolto con entusiasmo i ciclisti, applaudendo le bandiere e i simboli del Gruppo Eni. La stupenda manifestazione ha integrato vecchie e nuove generazioni, tutti in bicicletta. Colleghi di tutte le età si sono ritrovati a pedalare insieme e in allegria.

L'evento sportivo è stato onorato in particolare modo dai ciclisti più anziani: oltre all'ottantunenne veneziano Luigi Bozzetto, pensionato IRON, e alla celebre barba di Tarquinio Gazzellini "solo" sessantasettenne, c'erano anche Badolato (1922), Caviglia (1926), Baracchi (1928), Babato (1929).

Durante il lungo percorso, la carovana si è fermata per un leggero rinfresco al magnifico complesso sportivo Pala Tricalle di Chieti; il percorso è proseguito sotto le pendici della Maiella attraversando la bella cittadina di Bocca di Valle. I ciclisti per un meritato ristoro hanno fatto sosta nella piazza del centro storico di Guardiagrele per poi proseguire in direzione Orsogna con arrivo al Distretto Agip di Ortona.

Durante il cicloraduno, per i più preparati, è stato

organizzato una cronoscalata di 10 km in salita: dai 600 mt della cittadina di Pretoro ai 1300 di Passo Lanciano. A causa del gran caldo e delle difficoltà altimetriche, il 50% di concorrenti è arrivato fuori tempo massimo.

Dopo l'evento sportivo gli atleti sono stati premiati dal responsabile del distretto Agip Ortona, Ing. Ruoppolo e da un dirigente dell'Eni di San Donato Milanese con trofei e medaglie.

Nella prima giornata, dopo gli eventi sportivi, nel centro cittadino di Ortona, si sono svolte le premiazioni in piazza con il comitato organizzatore e l'intervento dei "Cantori di Ortona". Oltre alle medagliette d'oro, d'argento e trofei alla società ospitante, sono state assegnate confezioni di prodotti ROCOL commercializzati da Agip Petroli destinati ai migliori di ogni categoria.

A fine giornata, come da programma, si è organizzata una cena sociale. Momento di serenità e allegria in cui si ritrovano i coniugi, le famiglie, i gruppi. Dopo una giornata faticosa ma piena di soddisfazioni, i ciclisti raccontano di salite e discese e i familiari raccontano della gita sulla ferrovia Sangritana.

Nella seconda giornata è stata organizzata la competizione ciclistica di una cronometro a coppie, di 14,2 km tra Orsogna a Ortona, su strada interamente protetta che presentava una pendenza in discesa di quasi il 2%. Ciò ha favorito la realizzazione di altissime velocità medie. I vincitori, Frigeri Toni e Orsini hanno segnato la bellezza di 54 km/h. In qualità di premio è stato diffuso il poster del "Ciclista" dell'artista Sironi (1917). Il binomio arte e sport secondo la tradizione dei nostri cicloraduni.



Riconoscimento ad Antonio Palozzo da parte del responsabile del Distretto, la consegna di una targa ricordo in argento, riprodotte il Castello Medievale di Ortona.



Francesco Massaro (attuale Presidente della sez. di Roma) premia il 1° classificato della gara in salita Marco Premoli (SDM)

# Una vita per l'Agip

Pier Luigi Puntri

Socio della Sez. di San Donato Milanese



**È** un po' difficile condensare in una pagina il clima vissuto nel corso di un'esperienza che abbraccia in pratica una vita. Dalla pensione nel 2002 ad oggi ho continuato a lavorare come tecnico e consulente, per società francesi, statunitensi, e canadesi; ma ciò non sarebbe stato possibile se prima non fossi stato "Agip" e una delle più grandi soddisfazioni professionali è per me stata:

1) sentirmi dire da un francese (sì, proprio da un "cugino" e come si sa: parenti serpenti), anche lui consulente ex Total, e collega ad Hassi Messaoud: *"sì, lo sapevamo bene ... che quelli dell'Agip erano dei petroliferi in gamba";*

2) sentirmi dire da uno dell'Oklahoma, anche lui incontrato dopo la pensione in giro per il mondo, il quale pensava (prima di aver incontrato degli ex-Agip) che solo quelli degli USA che hanno mangiato fin da piccoli "pane e petrolio" sapessero il mestiere e come muoversi: *"non avrei mai immaginato che gli italiani potessero essere come voi"* (usò italiani e non Agip perché non ne aveva mai incontrati prima ed eravamo più di un "Agip" con lui).

Per cui racconto solo, condensandolo al massimo (ma potrebbe divenir parabola se raccontata a chi nel petrolio ci bazzica o ci sta entrando) un episodio isolato (ma quanti ne ho vissuti io e quanti i miei colleghi ed amici; magari lo stesso episodio ma visto da diverse prospettive):

1987, il campo di Agbara (off-shore Nigeria) inizio sviluppo, ed io appena rientrato in sede da Pointe Noire (Congo) capo servizio Giacimenti (GISD). Ci si rende conto, dopo i primi pozzi di sviluppo, che l'olio in posto è la metà di quello preventivato e che il programma di sviluppo, se eseguito come previsto, non avrebbe mai dato la produzione preventivata! Una bella rogna per chi doveva gestirla. Molti di noi erano nuovi nel progetto e avremmo avuto buon gioco a dissociarci dal disastro annunciato e anche motivo (ad esempio io era stato appena nominato capo servizio ma dirigente no; ed essere in mezzo ai "casini" in quell'attesa non era il massimo).

**Invece nulla di tutto ciò;  
ci siamo detti cosa si poteva fare,  
e lo abbiamo fatto.**

Abbiamo cambiato il programma di perforazione di completamento dei pozzi, modificato gli impianti di produzione (il tutto con aggravii di CAPEX e in prospettiva anche OPEX; scusate il linguaggio specialistico), ottenute, dopo estenuanti riunioni con il DPR (Department of Petroleum Resources della Nigeria) le necessarie autorizzazioni alle modifiche.

Tutti hanno fatto la loro parte, anche con entusiasmo; potrei fare un elenco lungo di nomi, elenco carico di ricordi (non tutti ci sono ancora), in una situazione emozionale che mi ricorda un bel film *d'antan*: "Momenti di gloria" (Charriots of fire) quando il Rettore, alla cena inaugurale dell'anno scolastico dice:

*"I take the war list and I run down it; names after names which I cannot read and which we who are older than you cannot read without emotion. Names which will be only names to you but which to us summon up face after face full of honesty zeal and vigor and intellectual promise the flower of generation ... and now... the dreams are become yours".*

*"Prendo la lista di guerra e la scorro; nomi su nomi che non riesco a leggere e che noi, che siamo più vecchi di voi, non possiamo leggere senza emozione. Nomi che per voi saranno solo nomi ... ma che per noi evocano volti dopo volti pieni di onestà, zelo, vigore e promessa intellettuale, il fiore di una generazione... e ora... i loro sogni sono diventati i vostri."*

Dimenticavo di dire: alla fine, dopo tutte le modifiche, Agbara ha dato il picco di produzione richiesto e anche quasi tutte le riserve (ma quelle in più di venti anni e anche noi avevamo cambiato incarichi o anche peggio).

Questa era la "mia" Agip; come sia ora non lo so; è più di venti anni che un ci sono più, (anche se vivo a San Donato e da un po' vo' alla Apve, per non dimenticare proprio tutto), ma mi auguro non sia cambiata più di tanto o cambiata in meglio

(anche se sarebbe difficile; o no?)

# Dedizione

## La mia percezione dell'azienda

**Romano Reggiani**

**Socio della Sez. di Mantova**

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



**C**iao Romano, prima d'iniziare l'intervista ci terrei a vedere assieme a te alcuni documenti che fanno la storia dello stabilimento e anche del nostro Paese.

Il primo è l'articolo apparso sulla Gazzetta di Mantova (il nostro giornale locale) il 27 gennaio 1956 e riguarda l'inizio dei lavori di sbancamento dell'area dove sorgerà lo stabilimento.

Il secondo articolo è del 13 novembre del 1963 apparso sempre sulla Gazzetta di Mantova in cui si magnifica l'attività dello stabilimento sorto da poco e già a pieno regime. Esiste anche un documentario proiettato allora alle autorità, proprio in quella occasione.

Realtà analoghe a quella di Mantova, in quegli

anni, si riscontrano anche in altre aree del paese. Gli anni tra il 1956 e il 1964 (gli anni del boom economico) vedono una forte espansione dell'industria chimica in Italia. Nel 1956 si avvia la costruzione dello stabilimento petrolchimico di Priolo, nel 1957 entra in funzione lo stabilimento Anic di Ravenna (fertilizzanti e gomme) e a Ferrara inizia la costruzione del primo impianto mondiale per la polimerizzazione del propilene. Altri impianti sorgono a Gela (1962) e Pisticci (1964). Tutto questo fermento si concretizza, dal punto di vista tecnico-scientifico, con l'assegnazione del premio Nobel per la chimica a Giulio Natta nel 1963.

Possiamo forse affermare che, così come la benzina, il gasolio e il metano (Eni) sono stati i carburanti del boom economico, la chimica e in particolare la "plastica", non è stata da meno, vista la ricaduta significativa sulle condizioni e stile di vita delle famiglie italiane. Come non ricordare la famosa pubblicità di Carosello degli anni '60 "La signora guardi ben che sia fatto di Moplen". Il polipropilene (Moplen) è stata una delle tante plastiche nata in quegli anni e con cui ancora oggi si realizzano tantissimi oggetti di uso comune e tecnico.

Ma veniamo a te Romano.

### **Quando sei arrivato in stabilimento di Mantova?**

Sono arrivato a Mantova a vent'anni il 2 settembre 1968 da San Mauro a Mare, una frazione di San Mauro Pascoli (FC). Nel gennaio 2007 ho invece lasciato per pensionamento lo stabilimento (allora Polimeri Europa e oggi Versalis) dopo essermi a lungo occupato di Assistenza Tecnica Clienti per i settori del frigorifero (Appliances) e dell'isolamento termico. Sono settori in cui si fa, ancora oggi, un largo uso di resine stireniche (polistirolo compatto e polistirolo espanso).

### **Eri al tuo primo lavoro? Come eri venuto a conoscenza di questa possibilità di lavoro?**

Avevo un diploma di Perito Chimico capotecnico e all'epoca i Periti Chimici erano molto ricercati. Alcune delle principali aziende chimiche, attraverso contatti con l'istituto, si contendevano i ragazzi freschi di diploma. Mi sono trovato così a ricevere in successione offerte da: Montedison, Esso e Anic tra le quali scelsi subito la prima offerta che mi si presentò, quella di Montedison. Dovetti frequentare un corso di perfezionamento di tre mesi presso la sede di Montedison a Milano e successivamente, dopo i colloqui con i tecnici selezionatori, fui destinato a Mantova, città che non conoscevo.

### **Quando sei arrivato, come ti sei sistemato nella nuova città? È stato difficile ambientarsi? Hai mai avuto il desiderio di ritornare nella tua città d'origine?**

Sono arrivato in treno a Mantova con un altro giovane collega destinato anch'egli allo stabilimento allora Montedison. Abbiamo provato a chiedere all'Ente per il Turismo per una possibile sistemazione. Alla fine riuscii a trovare una stanza presso una famiglia.

Da romagnolo, aperto alla vita (un giovane di mare), ho trovato nella Mantova di allora (umida e nebbiosa) un ambiente chiuso e non facile. Al di fuori dell'orario di lavoro noi giovani diplomati e laureati di fresca assunzione facevamo gruppo e spesso la domenica pranzavamo assieme.

Ti posso confessare che, vista la vita grama dei primi momenti, il desiderio di tornare a San Mauro a Mare è stato molto forte. Poi pian piano il disagio è stato superato e oggi vivo con piena soddisfazione a Mantova, dove ho messo su famiglia avendo spostato una cara ragazza del posto.

### **Di cosa ti sei occupato all'inizio dell'attività lavorativa e nel corso degli anni? Hai avuto delle richieste di spostarti in altri stabilimenti in Italia e/o all'estero? Hai accettato? Se sì perché? Se no perché?**

Nel 1968 quando sono arrivato in stabilimento sono stato destinato al reparto SG2, quello dei servizi generali. Esso comprendeva anche un laboratorio di ricerca e sviluppo delle materie plastiche e la cosa ha subito attirato la mia naturale curiosità.

## Passione

Da lì ho iniziato ad occuparmi sempre più di materie plastiche, della loro trasformazione e applicazione, con riguardo alle resine stireniche che si producevano e si producono ancor oggi in stabilimento. Queste stavano avendo un'ampia diffusione nei più svariati settori merceologici: giocattoli, usa e getta, cosmesi, arredo, articoli per la casa. Ma soprattutto stavano entrando a pieno titolo in due settori importantissimi dell'industria manifatturiera: l'elettrodomestico (frigorifero, cabinet tv a tubo catodico) e l'edilizia (isolamento termico). Ci tengo a precisare che i primi frigo-

riferi (del boom economico) avevano la cella in alluminio, mentre i tubi catodici dei televisori erano contenuti in cassoni di legno truciolato o compensato (altro che televisori a parete o super piatti come adesso). L'energia si pensava a basso costo ma arrivarono le domeniche a piedi (austerity) per il caro carburanti.

Ecco allora che si destò maggior attenzione al risparmio energetico e alla conseguente importanza dell'isolamento termico degli edifici. Le resine stireniche, polistirolo compatto cristallo e antiurto dal lato elettrodomestico e il polistirolo espanso dal lato edilizia rappresentavano una risposta alle nuove sfide tecnologiche del tempo.

Nel proseguo degli anni questa importanza si è andata consolidando per entrambi i settori e lo è tutt'ora. In questo clima di fermento innovativo, sulla base delle esperienze maturate sono diventato Responsabile del Laboratorio Tecnologico di Trasformazione e Tecnologo di Ricerca.

Dato che i Clienti avevano la necessità di essere supportati nella trasformazione delle resine stireniche, perché per loro si trattava di nuovi materiali da impiegare, ho iniziato ad occuparmi di sviluppo tecnologico e di assistenza tecnica.

Per questo sono successivamente entrato a far parte del servizio di Assistenza Tecnica Clienti facendo da interfaccia tra le esigenze dei produttori di elettrodomestici italiani (ignis, Zanussi, Candy, Indesit, Merloni, Iberna ecc.) e la tecnologia e ricerca dello stabilimento per la messa a punto di prodotti sempre più performanti.

Oggi tutte le celle dei frigoriferi sono in polistirolo antiurto "evoluto" e anche l'arredo interno, vaschette e cassette vari, sono in polistirolo antiurto o cristallo.

Per quanto riguarda le richieste di trasferimento all'estero, ce ne è stata una e riguardava il Belgio, ma per ragioni familiari da un lato, e soddisfazione per quanto stavo realizzando dall'altro, non me la sono sentita di accettare.

Ti posso dire che:

**ho ricevuto anche offerte dalla concorrenza, ma proprio per l'appagamento di quel che stavo facendo e per l'intreccio di rapporti umani e professionali creatosi nel tempo con i colleghi della tecnologia e ricerca, ho preferito non accettare, anche se sarebbero state economicamente vantaggiose.**

***Tra le attività svolte nel corso degli anni, quale ti ha dato più soddisfazione?***

Come ho avuto modo di dirti in precedenza, i settori che più mi hanno destato interesse e ai quali poi mi sono dedicato, sono stati quelli dell'isolamento termico e del frigorifero. In particolare per quest'ultimo settore ho avuto modo di seguire tutta l'evoluzione tecnica legata all'approccio *green* che si è andato sviluppando con l'adozione del protocollo di Montreal (1987 trattato internazionale volto a ridurre la produzione e l'uso di quelle sostanze che minacciano lo strato di ozono). Questo prevedeva una progressiva uscita dal *freon* come agente espandente delle schiume poliuretatiche che venivano e vengono ancor oggi in contatto con la cella in polistirolo antiurto. I problemi della resistenza chimica del polistirolo antiurto della cella ai nuovi agenti espandenti e ai liquidi di pulizia e oli di contatto, hanno rappresentato una sfida tecnologica che grazie alla collaborazione con la ricerca e la tecnologia dello stabilimento siamo riusciti a vincere.

***Sei riuscito a conciliare l'attività lavorativa con la tua vita extra lavoro/familiare? In che modo?***

Sai, quando il lavoro ti prende non sempre si riesce a conciliare al meglio attività lavorativa e vita familiare. Ho fatto spesso trasferte settimanali in Italia e nel mondo (Europa, Russia, Cina ecc). Questo non mi ha consentito di seguire la famiglia come avrei voluto, ma fortunatamente i miei cari sono stati molto comprensivi.

### **Da quando nel 1991 lo Stabilimento ha cominciato ad operare come EniChem, quali sono le attività che ritieni più significative?**

All'inizio degli anni '90 c'è stato un rapido incremento dell'internazionalizzazione delle attività. La nostra presenza nelle aziende leader del settore elettrodomestici quali: Electrolux, Whirlpool, Bosch, Liebherr, Gorenje, Arcelik, Stinol, Haier, ecc. ha portato a un maggior coinvolgimento professionale e alla fattiva collaborazione con i centri di ricerca e sviluppo di queste aziende ubicati in varie nazioni.

Le problematiche relative alla qualità dei polimeri offerti e alla loro processabilità, mi ha spinto a coinvolgere, oltre ai colleghi della ricerca e della tecnologia dello stabilimento di Mantova, anche i costruttori delle macchine e delle attrezzature di trasformazione (presse ad iniezione, estrusori, termoformatrici, stampi, ecc.).

I risultati positivi ottenuti a seguito di tali azioni ha consentito una notevole e importante fidelizzazione del Cliente.

Nell'ambito delle attività svolte vorrei segnalarti un progetto avveniristico che ci ha visti protago-

nisti come società, in quanto anticipava il tema dell'economia circolare. Abbiamo realizzato il frigorifero monomaterico (il Greenfrost). Si trattava di un frigo prototipo fatto tutto in polistirolo: cella e arredo interno come ora in polistirolo antiurto e, come agente isolante, il polistirolo espanso al posto della schiuma poliuretana. Questo avrebbe consentito al momento del fine vita del frigorifero, di separare le parti metalliche (compressore circuiti di raffreddamento ecc.) da un'unica plastica, il polistirolo, che una volta macinata avrebbe potuto essere ancora riutilizzata. Un progetto troppo ardito per quei tempi ma ogni tanto ripreso, come idea, da qualche società leader del settore appliances.

Anche per tutto ciò consiglieri ai giovani di vivere un'esperienza simile alla mia.

### **Potresti classificare in ordine decrescente (dal più al meno importante) le seguenti frasi, in base alla tua esperienza lavorativa:**

- [1] Avere Passione. Esempio: non arrendersi agli insuccessi
- [2] Curiosità. Trovare alternative, esplorare campi che appaiono esclusi
- [3] Essere Squadra
- [4] Coraggio di cambiare
- [5] Sapere e saper fare.

## **Eni: attenzione al contesto per uno sviluppo sostenibile e responsabile di progetti di pubblica utilità**

**Mario Rencricca**  
Socio della Sez. di Roma



**S**ono stato assunto nel 1953, giovane ventitreenne con lettera firmata da Enrico Mattei. Sono stato accolto e formato tenendo presente i valori su cui avrebbero poggiato le fondamenta del-

l'Eni, ivi compreso quello che doveva diventare il DNA di tutto il personale partecipe alla sua costruzione e cioè:  
**passione, eccellenza, innovazione, spirito di**

appartenenza, libertà ed onestà, disponibilità ad accogliere altre culture, lavorare insieme – cioè essere squadra – per la realizzazione di ogni progetto affrontato.

L'Eni per me e per tutti, è stata una grande famiglia caratterizzata dalla coesione, dalla condivisione di obiettivi e dall'attaccamento all'Azienda.

Un'Azienda che tuttora unisce al business una grande "attenzione alle necessità del contesto in cui opera". A tale proposito riporto una testimonianza che nel 1960 mi vide tra i protagonisti. In quell'anno la RAI TV trasmise una inchiesta televisiva realizzata dal regista Mario Soldati sulle abitudini e le necessità degli italiani che vivevano e lavoravano nelle località tirreniche. Dalla stessa emerse che nell'isola di Pantelleria il prezzo dei carburanti era più alto rispetto a quello praticato nel resto d'Italia, in quanto maggiorato del costo

di trasporto effettuato da un privato dal porto di Trapani. L'Eni, venuta a conoscenza del problema, dette subito mandato all'Agip per cercare di risolverlo. Immediatamente l'azienda decise di realizzare localmente un piccolo deposito di cui io seguì la costruzione recandomi sul posto. Il suo rifornimento veniva garantito da bettoline che effettuavano il trasferimento dei carburanti prelevandoli dal deposito Agip di Catania. Ciò consentì di poter applicare gli stessi prezzi del continente, rimanendo il trasporto a carico dell'Agip.

In conclusione, l'inchiesta di Mario Soldati stimolò l'intervento dell'Eni che si fece carico delle necessità della popolazione locale realizzando così "un progetto di pubblica utilità".

# Impegno

## Mamma Anic

**Michele Rizzo**

Socio della Sez. di Gela



**A**lla fine del 1973 sono stato chiamato dalla società Eni a seguito di una mia richiesta con lettera raccomandata, anche se a quell'epoca, dopo il servizio militare, lavoravo per conto proprio ma ciò non mi garantiva un solido avvenire. Prima di andare nei vari impianti con la qualifica di conduttore di apparecchi chimici, l'azienda ha formato nel proprio centro di addestramento diversi operai che nel febbraio del 1974 sono stati definitivamente assunti e smistati negli impianti della raffineria di Gela.

Io ed altri siamo stati mandati nell'impianto ETILENE 2; il primo giorno, per prendere conoscenza dell'impianto, abbiamo girato in mezzo all'immensità di apparecchiature e macchinari che emettevano assordanti rumori; situazione non paragonabile a quanto ci immaginavamo al centro addestramento, tant'è che alla fine della giornata, nel mettere la macchina in marcia, non riuscivo a sentire il motore per cui scesi a vedere se usciva fumo dallo scarico.

Il secondo giorno e tutti i successivi, dopo aver

seguito per qualche mese varie linee di processo e apparecchiature, sono stato destinato nella cosiddetta zona calda; l'impianto ETILENE 2 era infatti suddiviso in quattro zone: zona calda, purificazione, compressione e zona fredda.

Nella zona calda come aiutante fuochista bisognava controllare continuamente e manovrare la maestosità di 5 forni di cracking "FOSTER WHEELER", di 2 "SELAS" e di 2 surriscaldatori di vapore a 100 at "BREDA".

Un sabato di mattina, una splendida giornata, ad un tratto sento un boato assordante e mi vedo sfrecciare davanti un uomo con gli abiti in fiamme; ho iniziato a rincorrerlo per provare a spegnerglieli ma l'ho fatto solo parzialmente con un estintore perché non sono riuscito a fermarlo; sempre correndo lo strumentista in fiamme ha avuto la prontezza di salire sul cassone di un furgone che passava nella strada principale e che lo ha portato immediatamente in infermeria per i primi soccorsi; dopo mesi di cure abbiamo saputo che si è salvato, mentre per l'altro giovane strumentista investito in pieno dalle fiamme di gas propilene, purtroppo non c'è stato niente da fare; l'operatore che assisteva ai lavori della strumentazione è rimasto ustionato al viso.

Altro episodio rilevante è seguito ad una mia segnalazione per un trasudamento dal fondo della colonna di strippaggio cracking "C01", nella quale fluivano tutte le uscite dei forni; naturalmente per evitare disastri che si potevano verificare per cedimento del fondo colonna, tutte le maestranze si sono adoperate urgentemente per rinforzare il suddetto fondo con calcestruzzo a presa rapida che ha permesso la continuazione della marcia dell'impianto fino alla fermata generale programmata.

A seguito di questi ed altri episodi meno rilevanti, sono diventato primo fuochista; alcuni anni dopo, con l'adeguato addestramento, sono passato alla zona compressione dove facevo il jolly come compressorista nelle due zone; ma dopo diversi anni di turni ho avuto problemi di salute e ho chiesto di fare il giornaliero cosicché mi hanno assegnato alla manutenzione meccanica giornaliera.

La manutenzione Enichem si occupava maggiormente degli impianti Polimeri di bassa e alta pressione "3000 kg/cm<sup>2</sup>" dove con un ottimo inserimento ho conosciuto validissimi colleghi come Saro Ventura, Totò Borbone, S. Castrogiovanni, Tano Truisi, Giovanni e Mario Gurrieri, Alfredo Giongrande, Lucio Garozzo – caposquadra, perito meccanico – e tanti altri, coordinati dal capo officina Francesco Li Puma.

Dopo un periodo in manutenzione, per diverse esigenze si doveva rafforzare la predittiva che, con i primi strumenti della Bruel & Kjaer, veniva effettuata da Lucio Garozzo; quindi mi hanno affiancato a lui per imparare un ulteriore mestiere: la predittiva era diventata per l'azienda un importante supporto per evitare improvvisi guasti meccanici che potevano compromettere il sistema produttivo, perciò per migliorarmi professionalmente, l'azienda mi faceva seguire corsi di aggiornamento in varie città come Siracusa, Firenze, Sesto San Giovanni.

Per un periodo di tempo, la direzione ha deciso di unificare la predittiva Enichem a quella della Raffineria con a capo l'ingegner Luigi Di Gricoli; in quel periodo nella centrale termoelettrica avevano un grosso problema per eccesso di vibrazioni ad un enorme ventilatore e le maestranze interessate hanno deciso di chiamare una squadra di predittiva inglese per equilibrare il rotore sul posto; ma dopo una settimana di prove, non hanno avuto nessun esito positivo. Per ulteriore scrupolo, hanno voluto provare ad abbassare le vibrazioni del suddetto rotore con la predittiva aziendale, al che, l'ingegner Di Gricoli dà a me l'incarico per risolvere il problema assieme ad un mio nuovo collega e a un saldatore. Il rotore di larghe spalle doveva essere equilibrato su due piani: dopo due giorni di lanci effettuati, siamo riusciti ad abbassare le vibrazioni in velocità di

Formazione

picco a 1,2 mm/sec in RMS, saldando i pesi di equilibratura nella giusta posizione ma l'ingegnere di produzione che seguiva il nostro lavoro richiedeva i valori di vibrazione a 0,9 mm/sec; dopo un lieve spostamento del peso bilanciatore abbiamo raggiunto il risultato richiesto.

Dopo alcuni anni le direttive hanno deciso di separare nuovamente il settore chimico dalla raffineria, quindi in Enichem hanno inserito la predittiva in ING/MAN con al comando l'ingegner Lillo Bosco, mio capo diretto.

In Enichem gli impianti maggiormente seguiti erano l'ETILENE 2 e l'ACN perché provvisti di grossi compressori centrifughi; la maggiore attenzione era sempre dedicata a due compressori centrifughi dell'ETILENE 2 che venivano azionati dal vapore surriscaldato a 100 at con sbalzi a 36 e 22 at mentre la compressione del gas di processo avveniva in 5 stadi alla velocità di 11 500 RPM.

Ad una riunione voluta dal direttore Ing. Francesco Cangelosi, con il capo MAN ing. Fazio, il capo PROD ing. Mandarà, con ING/MAN Ing. Lillo Bosco ed io come ispettore di predittiva, per problemi di vibrazioni a uno dei due compressori dell'ETILENE (K11) ho eccelso con mio stesso stupore per la delucidazione del problema e per il funzionamento della nuova strumentazione che nel frattempo la società aveva acquistato.

**L'impegno e la passione con la quale ho svolto il ruolo di ispettore mi hanno premiato con la categoria superiore di addetto di predittiva.**

In Enichem, come pure nel resto dello stabilimento di Gela, quasi tutti i servizi di manutenzione venivano realizzati da ditte esterne, tipo Amaru' e Ricoma; per interfacciarsi con queste ditte, nelle nostre fila è stato chiamato il sig. Salvatore Azzolina, che seguiva i lavori di manutenzione alle macchine già segnalate che successivamente venivano collaudate dalla predittiva.

Il sig. Azzolina dopo alcuni anni di collaborazione è andato in pensione perciò mi hanno proposto di occupare il suo ruolo; tale proposta ha dato enorme fastidio a qualche impiegato che

aspirava a quella posizione quindi, di malavoglia, ho rinunciato all'incarico anche perché con due figlie all'università e lo stipendio dimezzato dall'ingresso dell'Euro, era difficoltoso sostenere le spese; per questa ragione ho chiesto di andare in turno soprattutto per motivi economici.

Per politiche aziendali la raffineria di Gela gradualmente veniva ridimensionata, mandando sistematicamente il personale in pensione e mobilità: tra queste persone c'ero anch'io.

Durante la mobilità, un giorno il capo del personale di Enichem mi chiama e mi propone di andare all'estero per collaudo di macchinari di nuova installazione; ho accettato volentieri. Dopo visite e formulazione del contratto nella sede di San Donato Milanese, la Snam Progetti mi ha mandato a Khurais, in pieno deserto dell'Arabia Saudita dove era in costruzione un colossale impianto.

Con il ruolo di supervisore il lavoro andava molto bene, specialmente con la mia esperienza ventennale per collaudo macchine rotanti e alternative di nuova installazione; infatti un giovane ingegnere piano piano si è organizzato con due operatori per introdursi nel mio campo ma, senza l'esperienza e gli studi necessari su una materia così complessa, non hanno ben figurato.

Nonostante questo episodio mi abbia parecchio amareggiato, alla richiesta del suddetto ingegnere di cosa significasse il termine "*valori in velocità di picco in RMS*", dato che era il mio ultimo giorno di lavoro per fine contratto, gliel'ho voluto spiegare.

Ovviamente come la mia esistono tante altre storie di altrettanti ex dipendenti che hanno collaborato con la grande società MAMMA ANIC, come la chiamo io, che con il suo sistema democratico, attenzionando sempre i meriti personali, mi ha concesso l'opportunità di imparare tanti mestieri nella continua tranquillità lavorativa, accumulando esperienze che non si possono nemmeno immaginare nel mondo esterno della fabbrica.

Questi racconti pieni di diversi fattori, forse possono aiutare a meglio integrare le nuove generazioni nel mondo lavorativo.

Anche se l'integrazione nel sistema è sempre un fatto individuale, comunque si riesce sempre a fare squadra, grazie alla flessibilità democratica del sistema concepito in Eni.

# La mia percezione dell'azienda

**Giuseppe Romagnoli**

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



## **Quando sei arrivato in stabilimento e quando hai lasciato la Società per andare in pensione?**

Sono arrivato in stabilimento il 1° ottobre 1980 e ho lasciato la Società il 31 dicembre 2011.

## **Da dove arrivavi? Che studi avevi fatto? Eri al tuo primo lavoro?**

Sono mantovano, per cui ho sempre fatto il pendolare tra Rivarolo Mantovano dove abito, e lo stabilimento di Mantova. Ho conseguito il diploma di perito chimico presso l'ITIS di Cremona e la laurea in Chimica a Parma; quando arrivai avevo già effettuato alcuni lavori stagionali.

## **Come eri venuto a conoscenza di questa possibilità di lavoro a Mantova?**

Ho fatto domande di assunzione a diverse aziende e ho svolto il colloquio a Milano, largo Donegani, allora sede della Montedipe. Non dimentico che uno dei rappresentanti della Società ad effettuare il colloquio sarebbe poi stato il responsabile della sezione in cui ho collaborato per diverso tempo. Ricordo che il colloquio fu improntato sulla polimerizzazione radicalica, processo in uso nello stabilimento di Mantova e, per un neo-laureato che aveva appena svolto una supplenza a una quinta classe di chimica a Mantova

all'Istituto Fermi (spiegando loro orbitali e funzioni varie) è stato un po' difficoltoso, ma per fortuna avevo anche superato un esame complementare sulla polimerizzazione che mi ha aiutato.

## **Di cosa ti sei occupato all'inizio dell'attività lavorativa e nel corso degli anni?**

Dalla data di assunzione e fino al pensionamento ho lavorato nel Centro Ricerche di Mantova, con attività svolte inizialmente in laboratorio e in impianto pilota nel campo dei polimeri stirenici (polistirene cristallo, polistirene antiurto, copolimero stirene-acrilonitrile, terpolimero stirene-acrilonitrile-butadiene).

Ho fatto parte nel 1989, del team di avviamento dell'impianto di polistirene cristallo a Feluy (B) come responsabile della qualità, con la funzione di organizzare lavoro e metodologia di caratterizzazione dei polimeri, intervenire sulla formulazione e condizioni di processo per adeguare il prodotto alla qualità desiderata per il test-run, provvedere all'ottimizzazione successiva di tutta la gamma prodotti compatti.

Nel 1991, sempre come responsabile della qualità, ho partecipato all'avviamento dell'impianto Dunastyr di polistirene antiurto a Szàzhalombatta (H).

Nell'ambito dell'attività di assistenza alla produzione ho coordinato le azioni riguardanti non solo gli impianti di Mantova, ma anche quelli di Feluy e Dunastyr. In questo ruolo ho partecipato ai Comitati Tecnici c/o Feluy e Dunastyr.

Ho preso parte alla fase conclusiva di avviamento degli impianti GPPS-HIPS di Innova (Brasile).

# Traguardi

### **Hai avuto delle richieste di spostarti in altri stabilimenti in Italia e/o all'estero?**

A metà anni '80 mi era stata chiesta la disponibilità ad un trasferimento a Feluy (B) ma poi tutto è rientrato.

### **Tra le attività svolte nel corso degli anni quale o quali ti hanno dato più soddisfazione? Perché?**

Indimenticabile è stata l'esperienza vissuta in Ungheria, iniziata nel gennaio 1991 (in quel mese con temperature esterne di -20°C) con commissioning e start-up dell'impianto HIPS.

Un anno di grosso impegno ed elevata responsabilità, durata quasi ininterrottamente da metà gennaio a metà agosto (sono rientrato proprio alla vigilia della visita apostolica in Ungheria di Papa Giovanni Paolo II).

Ha un certo fascino la pagina della Gazzetta di Mantova del 16 giugno 1991 in cui si riporta l'inaugurazione degli impianti (HIPS e EPS) in Ungheria e con un secondo articolo il prestigio del Centro Ricerche di Mantova.

L'impegno poi è proseguito fino quasi al pensionamento, in quanto si è voluto dare la massima assistenza per la produzione di tutti i gradi HIPS in portafoglio e un continuo check-up attraverso i comitati tecnici.

### **Sei riuscito a conciliare l'attività lavorativa con la tua vita extra lavoro/familiare? In che modo?**

Anche se la sera ero a casa, gli impegni familiari giornalieri erano portati avanti dalla moglie, soprattutto con la dedizione ai figli durante tutte le fasi di crescita, dall'asilo alla frequenza delle scuole primarie. Pur effettuando molteplici trasferimenti all'estero, ho sempre avuto in famiglia la massima comprensione.

### **Nel 1991 con il riassetto delle attività produttive della Società, lo Stabilimento ha cominciato ad operare sotto il marchio EniChem. C'è stato un'attività o episodio svolto dal 1991 fino al momento della pensione che è stato particolar-**

### **mente significativo per te e lo puoi raccontare?**

### **Come hai affrontato eventuali difficoltà o problematiche incontrate?**

### **È stata importante la collaborazione tra varie figure operative nella risoluzione dei problemi?**

Veramente ci sono stati un paio di episodi che, a mio avviso non hanno avuto il riscontro che meritavano.

1) Al ritorno dall'esperienza in Ungheria, nel settembre 1991 venne segnalato che l'impianto chiamato ST18 di Mantova, simile (anche se di dimensioni inferiori) a quello di Dunastyr produceva polimeri HIPS qualitativamente non di 1<sup>a</sup> scelta. Mi feci mandare i disegni da Dunastyr e da lì si capì che l'alimentazione della dissoluzione al primo reattore era in una posizione non corretta. Dopo l'intervento meccanico la produzione non ebbe più problemi qualitativi.

2) All'inizio degli anni 2000 (se non ricordo male) venne presentata a Basf (colosso chimico tedesco) una segnalazione da parte dei nostri responsabili, secondo la quale il loro prodotto HIPS con acrilonitrile, rientrava nei "claims" di un nostro brevetto. Purtroppo questo non corrispondeva alla realtà (BASF aveva emesso un brevetto prima di noi) e la società tedesca ci diede due possibilità: produrre il grado HIPS con acrilonitrile pagando pesanti royalties o smettere la produzione. Con prove di laboratorio riuscii a dimostrare, mediante perizia tecnica giurata, che il nostro prodotto non rientrava nei loro "claims". Il Tribunale di Milano accolse il nostro parere e così potemmo produrre questo grado (cosiddetto "stress-cracking resistant"), molto importante nel settore frigoriferi.

### **Consigliaresti a un giovane un'esperienza lavorativa analoga alla tua?**

Sicuramente.

Soddisfazioni

# Il sentimento oltre la critica

**Domenico Rucci**

Socio della Sez. di San Donato Milanese



**A**ssunzione 1967 Agip mineraria; fine rapporto di lavoro giugno 2001 Eni E & P.  
Attività svolta principalmente in ambito produzione idrocarburi Up Stream.  
Dopo l'assunzione, con basso numero di laureati assunti, periodo di addestramento di due anni per ricoprire una funzione di un certo rilievo con retribuzione raddoppiata a fine del periodo, comportando una fiducia reciproca tra azienda e persona assunta.

Fino a inizio anni '80

## forte coinvolgimento nell'attività con crescita professionale

anche in caso di assegnazione in ambiente di lavoro sfavorevole, situazione superata da senso di appartenenza aziendale.

Successivamente assunzione in numero elevato di laureati per necessità di adeguare la forza lavoro al progresso tecnologico con stipendi bassi e attività assegnata, specie nel caso di ambito di lavoro in servizi centrali, specialistica e conseguentemente di minore interesse.

Pertanto si verificava alto numero di dimissioni di assunti preferendo lavori svolti in posto di origine e conseguente riduzione dei costi da sostenere. A questo si aggiungeva lo scarso riconoscimento di valore del merito del singolo individuo dopo alcuni anni di lavoro per una miope politica retributiva.

Come ebbe a dire il responsabile di età avanzata della ricerca del Nuovo Pignone a metà degli

anni '80 *"noi progettavamo macchine di cui non ci rendevamo conto delle dimensioni, oggi un ingegnere deve progettare un componente di una macchina con conseguente bassa soddisfazione"* e *"gli ingegneri li assumo solo da Firenze città per evitare di perdere competitività in ambito di costi da sostenere da parte della persona assunta"*.

A questa situazione difficile, l'opera di motivazione da parte del responsabile di una unità risultava a volte efficace, a volte fallimentare, in base alla qualità della persona molto interessata ad una crescita professionale anche in un ambiente difficile o meno.

Le aspettative di un miglior lavoro al di fuori della Società a volte venivano frustrate e si assisteva al ritorno in azienda di ingegneri che l'avevano lasciata, con il rientro di persone di notevole valore. Inoltre ho assistito a disponibilità a incrementare la remunerazione dopo presentazione di lettera di dimissioni, con intervento di alti livelli aziendali senza successo, se i motivi di lasciare l'azienda erano forti e motivati (volontà di maturare un'esperienza tecnico commerciale o condizioni di offerta in termine di posizione e remunerazione molto al di sopra degli standard aziendali. In alcuni casi scattava il divieto di assunzione nel caso di fornitori Agip con preclusione di opportunità vantaggiosa persa e frustrazione della persona.

Per questo periodo l'azienda non ha saputo affrontare la nuova situazione che si veniva a crea-

re con l'assunzione in numero consistente di laureati. A questo devo aggiungere che la crescita dell'azienda con conseguente crescita di direzioni e unità periferiche nello stesso settore, non essendo ben regolata, creava problemi e attriti risolti solo dalla volontà dei responsabili o delle persone coinvolte, se si identificavano nell'interesse aziendale.

Inoltre iniziavano ad emergere valutazioni delle persone legate più a rapporti di carattere personale che di merito effettivo, con effetti negativi facilmente comprensibili su risorse umane di valore, fatto dovuto al pressoché totale potere dei responsabili delle unità tecniche e operative rispetto alla Direzione delle Risorse Umane, anche per mancanza di conoscenza delle persone da parte di quest'ultima che teneva rapporti solo con i direttori senza coinvolgimento dei responsabili di unità. A questo proposito faccio notare che gli addetti alle risorse umane non conoscevano l'effettivo valore delle persone, prendendo per buone le valutazioni ricevute senza alcun

confronto con le unità di linea. Pertanto si venivano a verificare valutazioni non conformi all'effettivo valore delle persone, mancando un controllo incrociato delle valutazioni.

Infine non c'era una assegnazione delle risorse umane rispetto alle effettive esigenze. Gli organigrammi erano decisi da livelli alti con la Direzione delle Risorse Umane.

A tale proposito riporto due episodi.

Un nostro ingegnere di impiantistica assegnato temporaneamente per un progetto di sviluppo presso la Exxon in Usa, al ritorno fece una presentazione relativa alla sua esperienza e disse, di fronte a tutte le unità aziendali e ai vertici, che le risorse assegnate al progetto erano cinque volte quelle che l'Agip avrebbe assegnato.

In un mio incontro con un tecnico della Shell in cui lamentavo che, quale responsabile di unità, dovevo sopperire alle deficienze in alcuni ambiti

non coperti dal personale assegnato, mi disse che il problema da loro non si poneva in quanto per ogni area c'era un tecnico preposto al suo presidio.

Pertanto non restava che fare del proprio meglio con le risorse assegnate.

Infine faccio notare che, nell'ambito dell'introduzione del processo di qualità in Agip, in un incontro con Shell a L'Aia emerse che Shell quantizzava i danni enormi dovuti alla mancanza di qualità, mentre da noi, anche in caso di grossi danni, si tendeva a non analizzare a fondo le cause con relative responsabilità e introdurre quindi azioni correttive, ma si tendeva a considerare l'evento un danno accidentale. Un'analisi dell'accaduto avrebbe fatto emergere le deficienze di carattere organizzativo e di rapporti tra le componenti coinvolte.

La situazione già critica subiva un peggioramento con la decentralizzazione che rendeva completamente autonome le unità periferiche che riportavano alle unità di sede della gestione, riservando alle unità tecniche dei servizi centrali di intervenire solo dopo richiesta delle unità gestionali di sede o periferiche. Questo determinava una perdita di conoscenza delle unità centrali di innovazioni introdotte nelle unità periferiche, con tendenza di queste ultime e delle unità gestionali di sede a minimizzare il coinvolgimento dei servizi tecnici centrali, per motivo di riduzione dei costi e di indesiderate interferenze.

La tendenza delle unità gestionali era di evitare per quanto possibile la richiesta di studi dei servizi tecnici centrali, anche se questo comportamento portava a volte a dei flop. I servizi tecnici centrali venivano considerati come un puro trattatista e non come parte integrante della società. Tale problema era molto sentito in ambito produzione e meno in ambito esplorazione essendo costrette le unità periferiche ad avvalersi delle unità centrali e migliori rapporti nell'ambito di quell'area.

Le valutazioni basate su rapporti personali piuttosto che su effettive capacità, competenze e senso di appartenenza subivano un ulteriore peggioramento. Si è arrivati al rifiuto di effettuare la valutazione prima del rientro dall'estero di una persona e quindi inviare valutazioni estrema-

mente negative con prostrazione della persona e necessità di una importante opera di riabilitazione della persona, o di rigettare la candidatura di una persona proveniente dai servizi tecnici dopo che nella missione precontratto aveva evidenziato grosse criticità nel progetto in fase di inizio di realizzazione. In quest'ambito, di fatto, si assisteva ad un atteggiamento di notevole soggezione dei vertici dei servizi tecnici centrali rispetto alle unità gestionali, credo per evitare di perdere la possibilità di assegnazione in posizioni di prestigio all'estero.

il culmine della mancanza di interlocuzione tra unità gestionali e servizi centrali si raggiunse allorché l'unità gestionale partecipò alla gara per l'operatorship per un grande progetto di sviluppo nel mar Caspio senza accertarsi con i servizi tecnici della disponibilità di risorse umane adeguate, con relativi problemi.

In tale situazione non rimaneva altro da fare se

non motivare con l'esempio il personale assegnato, con apprezzamento delle persone che si identificavano con l'azienda, negli obiettivi e il modus operandi, supplendo alle deficienze e mantenendo rapporti di collaborazione con le altre unità coinvolte. Faccio notare che opportune "conoscenze" e "amicizie" hanno prevalso nel tempo sui valori effettivi.

Ritengo che vada valorizzata e potenziata la funzione della gestione delle risorse umane per migliorare tale situazione.

Da parte mia ho lasciato l'azienda, malgrado la notevole esperienza maturata e di cui sono riconoscente, dopo che ripetutamente ho notato di non essere apprezzato e non essendo nel mio stile di avere protettori, ma convinto che una persona deve essere valutata per quanto realizza con conseguente riconoscimenti.

Credo che non siano stati introdotti miglioramenti con conseguente disaffezione del personale.

## L'esperienza lavorativa di Gaetano Scapinelli

### Il ricordo della figlia Sandra

Socia della Sez. di San Donato Milanese



**N**egli anni cinquanta Eni era in un momento di grande espansione, le attività della società si proiettavano in diversi settori e stava costruendo rapporti con vari paesi, sulla strada della globalizzazione. Fu così che Enrico Mattei ebbe la necessità di muoversi sempre più agilmente con mezzi propri senza vincoli di orari.

Gaetano Scapinelli, che all'epoca copriva l'incarico di istruttore di volo e che aveva fatto prendere il brevetto all'ingegner Girotti, fu da lui contattato per chiedergli se fosse stato interessato a diventare il pilota di Enrico Mattei.

La proposta fu allettante anche per il trattamen-

to economico, così avvenne l'assunzione: Scapinelli fu il primo pilota dell'Eni.

Si trasferì a San Donato nel '54 dove, due anni dopo portò anche tutta la famiglia.

Raccontava sempre l'approccio con l'ingegner Mattei: dopo le dovute presentazioni e gli immancabili convenevoli, il colloquio si svolse in questi termini: mio padre riferisce di aver chiesto quale aereo avrebbe dovuto pilotare; al che gli fu risposto testualmente: *"Sarà lei il pilota, si scelga la macchina"* e tutto finì con un grande sorriso.

Essendo il pilota personale del Presidente, i suoi rapporti erano diretti con la segretaria, la mitica signorina Fiorenea Giacobbe e i programmi, gli spostamenti e gli orari venivano comunicati e concordati direttamente con lei.

Le comunicazioni tra pilota e segretaria erano talmente frequenti che si instaurò un clima di vera amicizia tra i due, soprattutto perché i cambi di rotta piuttosto che ritardi e disdette erano all'ordine del giorno.

Il Comandante Scapinelli era molto legato alla sua attività e sempre felice di volare, tanto da mostrare una disponibilità che spesso non tene-

va conto delle regole e degli orari standard dettati dalle varie compagnie aeree ai quali avrebbe potuto attenersi.

Tale atteggiamento gli fu riconosciuto, sempre verbalmente, ma gli fruttò un riconoscimento: fu insignito del titolo di **"Cavaliere dell'ordine al merito della repubblica italiana"** con tanto di croce al merito.

L'onorificenza non comporta privilegi o vantaggi di alcun tipo, ma viene assegnata a chi si distingue in vari campi: aver tenuto una specchiata condotta civile e sociale e aver operato con dedizione e responsabilità nel campo lavorativo.



## L'Eni è stato il mio "ascensore sociale"

Giuseppe Sfligiotti  
Socio della Sez. di Roma



**S**ono nato nel 1933 in una povera famiglia operaia di cinque figli, in un povero paesino marchigiano dove, a quel tempo, nessuno aveva l'acqua corrente in casa, molti non erano allacciati alla rete elettrica, i "bagni" erano delle "latrine" ubicate all'esterno dell'appartamento; la miseria e l'ignoranza erano largamente diffuse.

La lungimiranza e i grandi sacrifici dei miei genitori, il mio impegno personale e una grande dose di buona fortuna mi hanno consentito di frequentare una scuola decente negli ultimi anni dell'obbligo scolastico e di fare ottimi studi universitari e post-universitari, grazie a generose borse di studio.

Sempre la stessa buona fortuna (che non posso, né voglio dimenticare!) e un insieme di favorevoli coincidenze hanno determinato la mia assunzione all'Eni nel 1958, nel Servizio del Consigliere economico del Presidente Enrico Mattei, a quel tempo diretto dal Professor Giorgio Fuà e successivamente dal Dottor Giorgio Ruffolo.

Ruffolo e diversi altri giovani componenti di questo Servizio avrebbero in seguito avuto un ruolo molto importante nella Politica, nel Governo e nelle Istituzioni del nostro Paese e nel mondo accademico e culturale.

L'entrata all'Eni nel 1958 (un sogno per molti giovani di quel tempo), in un ambiente particolarmente stimolante e dinamico, dove si studiavano i grandi problemi dell'energia, dell'economia e della politica a livello nazionale e internazionale, mi ha aperto un mondo a me sconosciuto, eccitante e ricco di grandi prospettive.

I quasi quaranta anni trascorsi nel Gruppo Eni, occupando varie posizioni nella struttura del Gruppo, sono stati ricchi di esperienze e di soddisfazioni professionali, esperienze che – lasciato l'Eni per raggiunti limiti di età – ho potuto utiliz-

zare per dieci anni alla direzione di un'importante organizzazione energetica internazionale con sede in Francia.

L'Eni mi ha dato moltissimo. Non la ricchezza, per essere precisi, ma un dignitoso benessere e (grazie anche alle provvidenze sociali, alcune delle quali create dall'Eni) una ragionevole tranquillità per la mia vecchiaia. Ma soprattutto - ed è quello che più apprezzo

**mi ha consentito di vivere una vita piena, interessante, ricca di eventi, di incontri e collaborazioni con importanti organismi e personalità italiani e internazionali del mondo dell'economia, della politica, delle istituzioni e della cultura**

(sì, anche della cultura, dove l'Eni ha svolto un ruolo che si è concretizzato in importanti iniziative).

Una vita che certamente, nelle condizioni di partenza, non potevo non dico prevedere, ma nemmeno immaginare.

L'Eni è stato il mio "ascensore sociale"!!!

## Esperienza di cultura aziendale in Agip Mineraria

**Emilio Sonson**

Socio della Sez. di San Donato Milanese



È difficile sintetizzare e trasmettere i valori di una esperienza lavorativa pluridecennale e, pertanto, mi limiterò a citare un episodio, all'interno di un progetto sviluppato all'estero, che credo possa ben rappresentare lo spirito con cui si affrontavano e svolgevano le attività.

Ero in azienda da circa due/tre anni (inizio anni

'70) e mi interessavo di attività molto diversificate, quando il Direttore Generale dell'Agip Mineraria, Giuseppe Badolato, mi inviò in Normandia (Cherbourg) per fare il Rappresentante della Joint Venture Agip/Elf presso la Bouygues Offshore che aveva acquisito la costruzione di tre Piattaforme per l'offshore della Repubblica Popolare del

Congo, per un valore complessivo di circa 8/9 miliardi di lire.

In una delle prime riunioni con il Management del Costruttore, il loro Project Manager mi chiese: *"Tu stai prendendo queste decisioni, ma a Milano cosa diranno?"* E la mia risposta fu la parafrasi del celebre detto di Luigi XIV (il re Sole) *"L'Agip c'est moi"*.

Questa frase mi venne spontanea perché sentivo mia l'azienda e ci tenevo a rappresentarla bene e a fargli capire che i rapporti con la mia Direzione li tenevo io e non volevo interferenze di alcun tipo.

Ci siamo capiti talmente bene che gli impianti sono ancora in funzione dopo più di 50 anni. Debbo puntualizzare che il Management dell'A-

zienda non mi aveva fissato limiti e quanto feci era solo nell'interesse della Società. Non dimentichiamo che il contesto in cui si lavorava era ben diverso, da un punto di vista decisionale/logistico, da quello di oggi e chi era in prima linea era solo e doveva prendersi le sue responsabilità. Spero che questo piccolo esempio possa dare un assaggio della nostra cultura aziendale!

Fiducia  
Reciproca

## La vicinanza dell'Eni

**Bruna Spelta**

Socia della Sez. di San Donato Milanese



**B**reve scritto di Bruna Spelta assunta il 17 luglio 1968 dalla Società Anic in qualità di segretaria. Dopo aver effettuato una difficile prova presso il 2 palazzo uffici Eni SDM: stenografia 75 parole al minuto, dattilografia 285 parole al minuto, prova di francese: 10 domande da tradurre dall'italiano e 20 domande dal francese; brano in italiano da tradurre in francese e viceversa.

Di questa prova mi dimenticai perché già lavoravo. Dopo diversi mesi fui chiamata al 2 palazzo uffici Eni per l'assunzione a tempo indeterminato e con una categoria in più.

Capii subito di trovarmi in una Famiglia. Rispetto, ubbidienza, orari e lavoro in team.

Mi ha sorpreso il dopolavoro Eni pieno di iniziative e anche il nostro Ufficio Personale che affiggeva in bacheca le più recenti news.

Avevo 20 anni e mi sentii in dovere di frequentare una scuola per traduttrici e interpreti alla Oxford Institute a Milano.

Tutto O.K. ad eccezione di mio marito che con insistenza in 3rd Superior mi veniva sempre a prendere con roboanti autovetture su cui io non volevo salire; alla fine l'ha spuntata lui e ci siamo sposati alla fine della 3rd Superior English Language. Posso testimoniare che l'Eni è sempre stato vicino ai dipendenti in qualsiasi periodo del loro percorso lavorativo.

# Una bella storia

**Luigi Spiota**

Socio della Sez. di Genova



## Mese di Settembre 1973

Pur essendo un impianto di periferia, lontano dalle notizie sicuramente conosciute nella sede centrale della nostra società, la Shell Italiana SpA con sede a Genova, incominciamo a percepire qualche notizia discordante in merito addirittura alla sua permanenza sul mercato italiano.

Ma come, un'azienda internazionale fra le prime nel mercato del petrolio, con una solidità dimostrata da decenni grazie a un ottimo governo in tutti i settori, un marchio conosciuto in tutto il mondo e di grande prestigio...

Sì, d'accordo, l'aria che tira nel nostro paese è pessima: Brigate Rosse, attentati ovunque, la politica che non si raccapezza, le istituzioni che scricchiolano, le strutture che gemono, una lettera raccomandata espresso spedita da Genova impiega sei giorni per arrivare a Roma e via così.

Beh? Tutti stiamo soffrendo questa situazione, tutti aspettiamo di ritrovare la normalità. Tutti insieme sopportiamo e teniamo duro. Mica minacciamo di andarcene tutti a casa. E semmai, dove?

Nel nostro caso, l'impianto Bitumi e Flintkote di Alessandria, non notiamo nulla di strano nell'andamento del nostro lavoro.

Anzi, stiamo smaltendo a fatica tutto il successo di un nuovo prodotto lanciato pochi mesi fa sul mercato, che ancora adesso ci sta subissando di lavoro. Meglio di così...

Ma va', va'. Sono le solite chiacchiere buttate lì da qualcuno che vuole soltanto creare casino.

Comunque ne parliamo tutti insieme, impiegati e operai, in una breve riunione a fine orario di lavoro, increduli di siffatte sciocchezze.

## Mese di Novembre 1973

È passato un dirigente del settore commerciale di Genova. Dopo un rigiro di parole abbastanza confuse, ci ordina di continuare a vendere tutti i titoli della nostra produzione, ma di non produrne altri per rimpinguare i magazzini, a rinnovo delle scorte.

Pochi giorni prima il responsabile industriale del nostro settore di Genova, a sua volta, ci aveva telefonato per conoscere l'inventario delle materie prime in nostro possesso, pronte per le prossime lavorazioni. Gli avevo risposto:

- *"Per cortesia, scriveteci due righe di richiesta."*
- *"No, no. Non serve scrivere per così poco."*
- *"Humm!"*

Da oggi seguo con attenzione le notizie dei giornali e della televisione. Ma senza raccogliere mai una qualsiasi novità in merito. Altrettanto dalle fonti, anche amicali, che posso racimolare negli uffici a Genova.

# Tutele

## 10 Dicembre 1973

Passa da noi uno dei produttori-promotori di vendita dei nostri prodotti.

- *"Come va? Tutto bene?"* chiede, ma è un poco meno arzillo del suo solito.
- *"Tutto bene. Perché?"* rispondo.

Infila un dito nel colletto della camicia e, come don Abbondio, gira la testa verso l'ufficio, per

vedere se qualcuno può ascoltarci. Infine, guardandomi, appoggia il palmo della mano sulla scrivania e muove l'indice a destra e a sinistra, mentre con la testa mi fa un cenno:

- "Usciamo".

Nel parcheggio delle auto, vicino alla sua, mi dice:

- "Non sapete ancora niente?"

- "Di che cosa?" rispondo.

- "Alle fine del mese la società chiuderà i battenti. La Shell abbandona il mercato italiano a causa delle difficoltà nel lavoro, insieme ad altri argomenti" mi sibila a denti stretti. "Come mai non ne sapete ancora nulla?"

- "Cribbio. Nessuno ci ha detto niente."

- "Allora anche io non vi ho detto niente. Ma è così. Informatevi bene dai vostri amici in sede a Genova. E muovetevi."

Rientro in ufficio e chiamo subito Genova.

- "Ma senti un po'..." chiedo all'amico, ma vengo subito fermato.

- "Ho capito. Hai saputo qualcosa" è la risposta.

- "Ma è vero?" chiedo.

- "Sì. Non ho potuto informarti perché ho ricevuto ordini precisi in merito: "Evitare di creare allarmismo in periferia. Ci sarà una comunicazione ufficiale al più presto. Intanto nessuno perderà il posto di lavoro."

- "E quando?" chiedo, ma mi interrompe ancora.

- "31/12/1973. Buon Capodanno".

Salto sul primo treno per Genova.

La nostra sede, quel bel palazzo di Piazza della Vittoria sembra un formicaio. In un vecchio cinema a pochi passi c'è l'assemblea dei dipendenti. Riesco ad entrare.

In sintesi: "È vero, nessun dipendente perderà il posto di lavoro. Potrebbero esserci dei trasferimenti, ma molto limitati. Tutte le attività della Shell, salvo piccole appendici, passeranno in blocco al Gruppo Eni."

I sindacati concordano e tranquillizzano: "Certo, qualche trambusto iniziale ci sarà, ma nel complesso cambierà ben poca cosa. Abbiamo avuto ampie rassicurazioni in merito. State tranquilli in periferia, e ritenetevi fortunati di questa soluzione, di questi tempi..."

Torno a casa e ne parlo con tutti.

- "Oh, Dio! Ma siamo sicuri? Si tratta del nostro lavoro, le nostre famiglie..."

- "Ho comprato casa da due anni e sto pagando il mutuo bancario. Che cosa succederà?"

- "Io non posso essere trasferito. Ho i miei genitori anziani a carico..."

- "Sono qui soltanto dall'anno scorso. Avevo fatto domanda ed ero contento di essere stato assunto, perché lo stipendio è buono e le prospettive future anche. Ma se l'avessi saputo..."

Chiamiamo il rappresentante sindacale ed organizziamo un'assemblea per il giorno dopo.

Pacatamente il sindacalista ci conferma quanto avevo già sentito a Genova. Ampie conferme anche in merito ai nostri stipendi e alla parte amministrativa che ci riguarda.

- "Beh, se è così...Ma voglio vedere se sarà così fino in fondo."

- "Mah, io ci credo poco. Non mi fido."

Concludiamo mantenendo però in essere lo stato di agitazione.

## 20 Dicembre 1973

Vedendo che l'agitazione dei più non si è calmata, anzi, pare aumentata, decidiamo per una riunione in cui ciascuno potrà dire la sua opinione in piena libertà, prima delle feste natalizie.

- "Io ho perso il sonno. Anche mia moglie. Abbiamo già consumato una confezione di sonnifero in questi pochi giorni."

- "Finora abbiamo conosciuto il modo di condurre la società da parte di questo management che abbiamo tutti apprezzato. Ma quale sarà quello del Gruppo Eni?"

- "È più forte di me. Ho un'ansia che mi porta via. E sto contagiando anche la famiglia, gatto compreso."

- "Ma i nostri capi attuali, dei quali abbiamo sempre avuto grande stima, proprio non si sforzano di mandarci uno scritto con una firma in fondo?"

Eccolo, lo scritto. È arrivato il giorno 29 Dicembre 1973.

## Genova, 29 dicembre 1973

### DAL PRESIDENTE A TUTTO IL PERSONALE

*Non è senza amarezza che mi rivolgo a voi questa volta, dopo tanti anni di duro ed impegnativo lavoro svolto insieme, per comunicarvi che un accordo è stato raggiunto con l'Azienda di Stato per cedere le attività petrolifere di raffinazione, distribuzione e marketing della Shell Italiana.*

*Non rientrano nella cessione il settore chimico, le partecipazioni della Shell nella MonteShell e nella Sub Sea Oil Services, le attività di esplorazione e di produzione di idrocarburi nella piattaforma continentale italiana ed il Centro Studi Agricoli di Borgo a Mozzano. Sono stati anche presi accordi perché la Shell continui ad operare in Italia nei settori dei bunkeraggi e dell'aviazione internazionale.*

*Questa notizia sarà certo per voi dolorosa come lo è per me e per i miei colleghi, dopo 60 anni di duro lavoro comune per costruire questa nostra azienda che ha reso un utile servizio alla comunità e di cui siamo giustamente orgogliosi. Desidero perciò spiegarvi le ragioni della decisione della Shell di ritirarsi dal mercato petrolifero italiano.*

*Per poter continuare a svolgere in modo efficiente la nostra attività in Italia sarebbe stato necessario l'apporto di forti capitali sia per compensare le considerevoli perdite accumulate in questi ultimi anni, come in diverse occasioni ho avuto modo di mettere chiaramente in evidenza, sia per effettuare gli ingenti investimenti necessari.*

*La nostra posizione attuale deve essere inquadrata nel contesto delle presenti difficoltà del mercato petrolifero ed energetico mondiale che hanno messo chiaramente in luce non solo l'importanza di reperire nuovi giacimenti di petrolio in tutto il mondo e principalmente nelle aree europee, ma anche di accelerare il processo di ricerca e di sviluppo di forme alternative di energia.*

*Il Gruppo Shell, che ha sempre avuto un importante ruolo negli approvvigionamenti energetici, è fortemente impegnato nella ricerca di petrolio oltre che nelle sue forme tradizionali anche con l'esplorazione marina in acque profonde e con il recupero di petrolio dalle sabbie bituminose. Inoltre il Gruppo sta per intraprendere un ingente sforzo finanziario e tecnico per il potenziamento e l'utilizzo di risorse carbonifere e dell'e-*

*nergia nucleare. Tutto ciò richiede ingenti investimenti, ma i capitali di cui il Gruppo dispone non sono certo illimitati.*

*Tra le attività che, come vi ho detto, la Shell manterrà in Italia vi è anche quella ricerca di idrocarburi sul fondo marino, il che è coerente con la politica generale del Gruppo, cui pure ho fatto cenno. Questa decisione, assieme al fatto che, in base all'accordo, la Shell fornirà all'Eni considerevoli quantitativi di greggio per un certo numero di anni, costituiscono testimonianza del desiderio della Shell di continuare ad operare per il Paese.*

*Un altro punto mi preme ora sottolineare ed è quello relativo alla tutela degli interessi del personale della Shell Italiana. Posso assicurare che, fin dal primo incontro con l'Ente di Stato, abbiamo chiarito senza ombra di dubbio che il futuro del nostro personale avrebbe costituito il cardine di un eventuale accordo. Queste erano le istruzioni del Gruppo e questo è stato il mio preciso personale impegno, e debbo dire che la nostra richiesta è stata immediatamente recepita dalla controparte. In tutto il corso della complessa trattativa il tema del personale è stato sempre presente e dall'Azienda di Stato ho ottenuto valide garanzie sul piano dei contratti di lavoro individuali e collettivi esistenti e sulla non discriminazione in futuro tra i dipendenti della Shell Italiana e quelli dell'Azienda di Stato.*

*Ho anche insistito, tenendo presente l'attaccamento del personale della Sede alla città di Genova, perché la città non venisse privata di un centro direzionale di tanta importanza e, come avete letto nel comunicato alla stampa, viene confermato che la Sede della Società rimarrà a Genova.*

*Nel rivolgermi il tradizionale messaggio augurale di fine anno per l'ultima volta, in circostanze molto diverse da quelle che potevo immaginare un anno fa, desidero ringraziare di cuore tutti per la collaborazione sempre prestata, ciascuno nel proprio campo e al proprio livello, pur in momenti a volte difficili, ed invitarvi caldamente a guardare con fiducia al futuro ed a continuare a prestare la vostra opera con lo stesso impegno, lo stesso entusiasmo e la stessa dedizione che avete sempre dimostrato in passato.*

**Firmato: Norman Bain, Presidente della Shell Italiana S.p.A.**

## 1° gennaio 1974

Eccoci qua, da oggi non siamo più Shell Italiana S.p.A. ma Industria Italiana Petroli S.p.A., facente parte del Gruppo Eni con sede a Roma.

- *"Quando ci spunteranno le altre quattro gambe?"* mi chiede Bastetta il carrellista guardandomi con un occhio chiuso.

Nessuno accenna alla nuova situazione. Tutti lavorano come sempre, con una serietà impeccabile. Nessun commento. In mensa le prime aperture.

- *"Signora Marta, da oggi basta con le conchiglie, le vongole o le cozze che siano. Sono diventate indigeste".*

- *"Sarà difficile innestare altre due gambe al nostro Tom e a insegnargli a non abbaiare più con "Hello" ma con "Bau? Certe dentate... Chi se la sente"?*

- *"Ho parlato con mia moglie prima di pranzo. Mi ha chiesto se è proprio necessario che debba imparare a cucinare l'abbacchio alla romana".*

Quando torniamo al lavoro, nel corridoio, ci accompagna qualche breve risata, qualche pacca sulla spalla. Nei giorni successivi spariscono man mano i vecchi simboli con la conchiglia gialla. Quelli nuovi ancora non li sostituiscono. Quando avverrà, penso, sarà un segnale con un significato preciso. Ma sarà dura cancellare il vecchio marchio giallo-sole, stampato "cubitalmente" sul fianco del serbatoio della riserva dell'acqua antincendio all'altezza di venti metri. Col passare dei giorni le fronti si spianano e le vecchie abitudini ritornano gradatamente a regolare il ritmo del lavoro.

## Febbraio 1974

Quando arrivo in ufficio alle otto del mattino, trovo la segretaria Graziella che, arrivata poco prima di me, mi attende davanti alla timbratrice:

- *"Mi rimangio i sospetti iniziali. Tutto sta procedendo secondo gli accordi di fine anno.*

*Buoni anche i rapporti con la sede di Roma e con i colleghi con cui abbiamo contatti. Buono il Gruppo Eni. E che belle dormite la notte."*

## Marzo 1974

Fra poco più di un mese sarà Pasqua. È già stata confermata la consueta gita del lunedì Santo, tutto il personale insieme in pullman, quest'anno sul lago Maggiore. In fondo al manifesto appeso in bacheca ci sono le firme di tutti noi. Ed è scontato che ciascuno porterà la moglie e i figli.

A mano e col pennarello rosso, qualcuno ha aggiunto: *"Hip, hip! Urrà!"*

Nel frattempo su tutto il vestiario da lavoro in uso in tutto l'impianto è comparso il marchio, piccolo, con il cane a sei zampe.

Per gli altri più grossi, sui serbatoi metallici delle materie prime, sul muro di recinzione, sulla riserva d'acqua antincendio, è già pronto un ordine di lavoro per una ditta esterna specializzata che dovrà occuparsene. Questo è il segno che ha "quel" significato. Positivo.

Infine, il timbro definitivo e ceralaccato a sigillo di tutta storia lo appone Giovanni Armeno, capo piazzale e il più anziano dell'impianto, durante un'assemblea nella mensa aziendale, dove sui tavoli sono pronti pasticcini e bicchieri per tutti e le bottiglie di Prosecco trasudano il freddo da freezer.

**"All'improvviso ci eravamo trovati come se fossimo sospesi sopra ad un gorgo gigante del Po, pronto ad inghiottirci tutti, impianto compreso.**

**Invece siamo stati sollevati delicatamente per portarci in volo ad atterrare in un porto amico, dove siamo stati ricevuti a braccia aperte.**

**Meno male che c'eri e che ci sei, Gruppo Eni. Santé."**

# La mia percezione dell'azienda

**Mario Tassi**

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



## **Puoi raccontarci qualcosa in merito alle tue esperienze scolastiche e lavorative prima di essere assunto in Eni?**

Mi sono diplomato perito chimico presso l'Istituto Tecnico Industriale Tito Sarrocchi di Siena. Poi una volta a Milano, lavorando di giorno e frequentando alla sera i corsi all'Università Cattolica mi sono laureato in Economia e Commercio. Nel 1971 sono stato assunto all'Anic nel secondo palazzo uffici a San Donato Milanese, avevo 26 anni, ma non ero al mio primo impiego: in precedenza avevo lavorato presso la Manifattura Ceramica Pozzi a Milano, dove ero arrivato a 23 anni da Radda in Chianti, il mio paese natale in cui sono nato nel 1945.

Sono invece andato in pensione nel 2007, dopo aver ricoperto per vent'anni il ruolo di Responsabile dell'ufficio commerciale della chimica di Eni a Mosca. Ho usato il termine generico chimica perché negli anni questo settore ha avuto vari nomi: Anic, Enichem, Enimont, Polimeri Europa.

## **Non hai mai avuto il desiderio di ritornare nella tua città d'origine?**

Milano era una città ricca di opportunità e di attività lavorative e culturali ma, stando in affitto, la nostalgia per il mio paese (amici e familiari) era molto forte. Nel 1972 però mi sono sposato con una ragazza di Saronno e avendo davanti un progetto di vita in comune, la nostalgia si è progressivamente dissolta. Ci tengo a dirti però che ancor oggi vado spesso a Radda in Chianti perché là sono rimasti i miei affetti più cari (genitori ormai scomparsi, la sorella, altri parenti e amici d'infanzia).

## **Di cosa ti sei occupato all'inizio dell'attività lavorativa e nel corso degli anni?**

Inizialmente, in Anic, ho lavorato per circa 3 anni nel settore programmazione e pianificazione occupandomi dei budget quinquennali.

Sono entrato successivamente nell'area commerciale, prima alle VEN/PES (vendite nei paesi dell'Est: Ungheria, Russia e Polonia) e poi alle VEN/PEE (vendite nei paesi extra europei: Iraq, Iran, Giordania, Libia, Siria).

Entrando a far parte del settore commerciale, che prevedeva continue trasferte all'estero, io e mia moglie eravamo consapevoli che ci sarebbe stato richiesto un maggiore impegno per far conciliare al meglio lavoro e esigenze familiari.

I problemi li abbiamo risolti assieme affrontando di volta in volta le varie difficoltà, anche quella che si presentò nel 1988. Accadde infatti che l'Anic anticipando quel processo di globalizzazione che poi si consolidò nei decenni successivi, a fine 1987 prese la decisione di avere, in pianta stabile, un proprio rappresentante commerciale per la chimica in Russia a Mosca. Mi venne offerta questa possibilità che accettai volentieri perché le condizioni proposte erano coerenti con le mie attese. Ovviamente fu una decisione condivisa con tutta la mia famiglia, perché andare a Mosca nel 1988 voleva dire fare un salto oltre la "cortina di ferro" cioè quella linea che divideva l'Europa in due: l'Europa dell'Est da quella dell'Ovest. Tieni conto che la caduta del Muro di Berlino è stata nel 1989 e il crollo dell'Unione Sovietica è avvenuto nel 1991.

A Mosca ci sono rimasto ininterrottamente per

vent'anni, sempre nella stessa posizione, fino al 2007, anno in cui sono andato in pensione.

**Tra le attività svolte nel corso degli anni quale o quali ti hanno dato più soddisfazione?**

Sicuramente l'ambito commerciale è quello che mi ha dato maggiori soddisfazioni perché ho avuto la possibilità di viaggiare molto e di confrontarmi con mondi e modi di vivere assai diversi che hanno stimolato la mia curiosità. È stata anche una sfida culturale per conseguire i risultati che l'azienda si attendeva nelle varie trattative commerciali. Un lavoro molto interessante anche se non immune da qualche rischio logistico e politico specialmente quando visitavo i paesi dell'area VEN/PEE.

**C'è stato un'attività/episodio svolta fino al momento della pensione che è stato particolarmente significativo per te e lo puoi raccontare?**

La svolta più importante nella mia vita professionale è stato il trasferimento a Mosca come residente nella posizione di Responsabile commerciale della chimica (soda fusa, ABS, polistirolo, gomme EPM e termoplastiche, normal-paraffine, ecc.) di Eni.

# Dinamismo

Nei vent'anni trascorsi a Mosca ho vissuto, in seguito alla dissoluzione dell'Unione Sovietica avvenuta tra il 1990 e il 1991, il cambiamento nelle modalità di condurre le negoziazioni commerciali. Prima della dissoluzione dell'URSS le trattative erano centralizzate presso l'ente commerciale del Ministero degli Esteri (Sojuz chim export) dove si contrattavano, con i funzionari di stato, i volumi complessivi trimestrali dei vari prodotti chimici da fornire al paese. I russi per loro segretezza non comunicavano mai la destinazione finale dei nostri prodotti e la distribuzione all'interno di quell'immenso paese era a loro esclusivo carico.

Dopo la dissoluzione dell'URSS le trattative commerciali smisero di essere centralizzate. Avveni-

vano direttamente con l'addetto agli acquisti di ogni singola attività produttiva. Per cui si veniva a conoscenza sia del dove e del quando i materiali dovevano essere forniti. Un cambiamento radicale che richiedeva negoziazioni estenuanti sia sul prezzo che sugli aspetti logistici. Questo ha comportato un impegno importante sia mio che di tutto il personale dell'ufficio di Mosca.

**Come hai/avete affrontato/risolto eventuali difficoltà o problematiche incontrate? È stata importante la collaborazione tra le varie figure operative nella risoluzione dei problemi?**

Tenuto conto del contesto in cui mi sono trovato (lingua, fuso orario, lontananza dalla sede) ho cercato per quanto possibile di superare personalmente le difficoltà incontrate, avvalendomi anche del prezioso supporto dei collaboratori dell'ufficio.

In altre situazioni invece, sono ricorso all'aiuto delle funzioni e dei colleghi della sede, determinanti per l'evasione degli ordini nei tempi concordati con i clienti perché erano loro che organizzavano la spedizione dei nostri materiali dai vari stabilimenti (Mantova, Ferrara, Ravenna, Gela, Sarroch, ecc.).

**Consigliaresti a un giovane di ripetere una esperienza lavorativa analoga alla tua?**

Sì certo, suggerirei a un giovane di ripetere una esperienza analoga alla mia.

**Potresti classificare in ordine decrescente (dal più importante al meno importante mettendo un numero) le seguenti frasi, sulla base della tua esperienza lavorativa:**

- [1] Essere Squadra
- [2] Avere Passione
- [3] Coraggio di cambiare
- [4] Sapere e saper fare.

Sostegno

# La mia percezione dell'azienda

**Erio Tosi**

Socio della Sez. di Mantova

intervistato dal Presidente di Sezione Alberto Malacarne



## **Quando sei stato assunto in stabilimento?**

Provegno da Guastalla (RE) una località della Bassa Reggiana poco distante da Mantova; a ventiquattro anni mi sono laureato in Chimica industriale all'Università degli Studi di Parma; sono stato assunto nel giugno del 1975 all'Istituto G. Donegani di Novara (ero al mio primo lavoro); a quasi 29 anni, il 1° settembre 1978, sono arrivato nello Stabilimento di Mantova.

Nel 1984 ho lasciato lo stabilimento per seguire lo sviluppo societario in Belgio dove sono rimasto ininterrottamente fino al momento della pensione, il primo luglio 2015, dopo aver raggiunto i requisiti previdenziali, lasciando la Società Versalis International.

## **Come eri venuto a conoscenza di questa possibilità di lavoro a Mantova?**

Avendo studiato da perito chimico presso l'Istituto Tecnico Industriale di Mantova ero a conoscenza della possibilità di trovare lavoro presso lo Stabilimento perché faceva sempre parte del Gruppo Montedison come l'Istituto Donegani.

## **Di cosa ti sei occupato all'inizio dell'attività lavorativa e nel corso degli anni?**

Una volta arrivato in Stabilimento mi sono occupato inizialmente di polistirene espandibile e in seguito di tutti i materiali stirenici. Nel corso degli anni poi mi sono occupato del loro sviluppo sul mercato europeo. Dopo la caduta dell'Unione Sovietica, anche nelle Repubbliche Baltiche che erano state inglobate nella Business Unit del Norden (Scandinavia).

## **Hai avuto delle richieste di spostarti in altri stabilimenti in Italia e/o all'estero?**

Tra la fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80 del secolo scorso, ho seguito l'avviamento dell'impianto di Polistirolo Espandibile (Extir) in Belgio. Ho quindi lavorato in Montefina (JV tra Petrofina e Montedison) a Feluy (Belgio) prima con trasferte periodiche e poi stabilmente dall'ottobre 1984 fino alla pensione nel 2015.

Ho accettato tale trasferimento in Belgio perché l'ambiente di Feluy era diventato molto familiare e stimolante, inoltre l'attività di Assistenza Tecnica Clienti in tutto il Nord Europa era molto challenging. Non ci sarebbe stato motivo di rifiutare una proposta così importante, sia per la mia professionalità che per la mia famiglia, in particolare per i figli che avrebbero avuto l'opportunità di poter vivere in un contesto europeo e di poter frequentare la Scuola Europea. Inoltre, il nucleo di Montepolimeri Belgio era già in essere ed operativo dal 1982.

## **Tra le attività svolte nel corso degli anni quale o quali ti hanno dato più soddisfazione? Perché?**

Lo sviluppo dei materiali stirenici in Francia, Germania, Scandinavia, UK e, a partire dal 1994 anche nelle Repubbliche Baltiche, è stato un lavoro di enorme soddisfazione.

**Portare i materiali Eni e la cultura italiana nel Nord Europa è stata un'esperienza impagabile.**

### **Sei riuscito a conciliare l'attività lavorativa con la tua vita extra lavoro/familiare? In che modo?**

Non ho avuto problemi a conciliare l'attività lavorativa con la mia vita familiare. Sia mia moglie che i miei figli hanno condiviso con il mio stesso entusiasmo questa esperienza internazionale e per questo li devo ringraziare.

### **Nel 1991 con il riassetto delle attività produttive della Società, lo Stabilimento ha cominciato ad operare sotto il marchio EniChem. C'è stato un'attività/episodio svolta dal 1991 fino al momento della pensione che è stato particolarmente significativo per te e lo puoi raccontare?**

Onestamente, dal punto di vista lavorativo, tutto è continuato senza grossi problemi. Anche in Belgio, il tutto è "transitato" con semplicità. I nostri partner di Petrofina hanno preso il cambiamento come un fatto italiano. Era cambiato solo qualche interlocutore.

Dopo il biennio 1991-1993, con l'inserimento della nuova governance di EniChem, i rapporti con Petrofina si sono modificati a causa della doppia gestione: maestranze di Petrofina che conducono le attività produttive degli impianti EniChem. Nel 1996, EniChem acquisisce il 100% della proprietà degli impianti stirenici di Feluy che prima era condivisa. Nel 2001 la francese TOTAL acquisisce Petrofina e subentra nelle attività produttive. Conseguentemente, nel 2002, le due linee di compoundazione BUSS, vengono trasferite e cedute alla società Greenplast in Italia dato che TOTAL era concorrente di Polimeri Europa nel compound dei materiali stirenici. Nel 2009 Eni decide di uscire da Feluy e di cedere gli impianti a Total Petrochemical. La mia attività si concentra allora oltre che all'Assistenza Tecnica dei Clienti Nord Europa, anche sul Sistema Qualità di Polimeri Europa che passa dall'attività produttiva di Feluy a quella commerciale di Waterloo e poi a quella di Versalis International a Bruxelles.

### **Come hai/avete affrontato/risolto eventuali difficoltà problematiche incontrate?**

La Direzione del Business Stirenici ha deciso che

la mia permanenza in EniChem Benelux fosse definitiva a partire dal 1° novembre 1994.

L'Assistenza Tecnica Clienti per il Nord Europa per i materiali stirenici era un mio incarico stabile dipendente da Milano ed in parte da Mantova. Ciò ha consentito una proficua collaborazione con lo Stabilimento sia per la soluzione di problemi tecnici dei nostri Clienti sia per lo sviluppo di nuovi materiali stirenici.

Dal 1° novembre 1994 sono passato, in ottemperanza ai Regolamenti Europei, al regime contributivo belga. Conseguentemente, ho due pensioni: una italiana ed una belga, che percepisco lorda e che è tassata come un reddito (vedi Partita IVA) e non come pensione.

### **È stata importante la collaborazione tra varie figure operative nella risoluzione dei problemi?**

Grazie all'esperienza acquisita e alla lunghissima permanenza in Belgio (Montepolimeri, EniChem, Polimeri Europa, Versalis International) ero io a supportare/aiutare i colleghi che arrivavano per alcuni periodi di lavoro in Belgio.

### **Consigliaresti a un giovane di ripetere una esperienza lavorativa analoga alla tua?**

Dopo la mia esperienza, i giovani sono assunti direttamente in Versalis International. Gli espatriati sono stati limitati ai soli dirigenti e per periodi inferiori ai 5 anni. Comunque è stata un'esperienza formativa unica che consiglio ai giovani assunti di seguire, qualora se ne presentasse l'occasione.

### **Potresti classificare in ordine decrescente (dal più importante al meno importante) le seguenti frasi, sulla base della tua esperienza lavorativa:**

- [1] Essere Squadra
- [2] Coraggio di cambiare
- [3] Sapere e saper fare
- [4] Avere Passione
- [5] Mai esitare.

# Efficienza

# Pillole di esperienza

**Giovanna Visigalli**  
Socia della Sez. di Crema



**A**ssunta in Snam l'11 febbraio 1971, siamo partiti insieme e abbiamo migliorato il modo di lavorare, perché siamo stati capaci di andare oltre.

**Il primo palazzo uffici il "Castello di Vetro" esagonale**, come la molecola degli idrocarburi; alto 14 piani, sulla sommità, un giardino pensile sul quale affacciava l'appartamento di Mattei. Quando arrivai negli anni '70, il Presidente non c'era più, ma arrivando nel suo ufficio, tutto era rimasto uguale. Volevo sedermi sulla sua sedia ma una segretaria zelante mi impedì di farlo, non voleva che nessuno, dopo di Lui, si sedesse.

**L'11 febbraio** non so se festeggiare la festa della Madonna di Lourdes o la mia assunzione in Snam. Ero tra due fuochi: l'amore paterno, che mi spingeva verso San Donato e l'amore giovanile, un po' egoista, che mi voleva a Crema, ma lo sguardo perso di papà mi fece dire di sì. Mi ripaga il sentimento dei miei colleghi, che li porta a dire, quanto lasciai il lavoro: *"Ci manca tantissimo il tuo sorriso, le chiacchiere leggere e frivole che ogni tanto ci concedevamo quando il lavoro diventava palloso e comunque la ventata di freschezza che sei sempre riuscita a diffondere"*.

## **Il "dramma della minigonna"**

Il primo giorno di lavoro arrivai giovanissima in Snam, con la mia bella minigonna, ma soprattutto orgogliosa dei miei stivaletti bian-



chi che indossavo quando volevo darmi forza. Risultato (ma lo seppi anni dopo): rimasi chiusa tutto il giorno in uno stanzino, senza fare la conoscenza con il mio responsabile perché "conciata" così non mi avrebbe mai assunta.

**Che differenza tra le due realtà Crema e San Donato:** In Snam si usavano ancora grembiuloni lunghi blu, a Crema, alla Sai Assicura, indossavamo una bella divisa con gonna corta.

**11 settembre Torri Gemelle New York.** Venti anni dopo ricordo ancora esattamente cosa stavo facendo l'11 settembre alle 14.46, ora italiana. Nuovi Uffici Snam, presso la palazzina Eni in piazza Santa Barbara, su tutto il piano l'unico computer funzionante era il mio. In un attimo mi sono trovata attorniata da colleghi smaniosi di vedere sul display cosa stesse succedendo dall'altra parte del mondo, a NY, alle Torri Gemelle. L'unico che si aggirava perplesso, il nostro capo, non si capacitava che il mio fosse l'unico computer perfettamente allacciato e il suo no. Misteri di un ambiente di lavoro.

**Sportiva Snam San Donato Milanese.** Per noi del personale della Snam, proprietaria allora della Sportiva Snam, l'Algeria è stato un Paese indimenticabile. C'era lo scambio tra ragazzi: loro nei nostri soggiorni di Cesenatico e Cortina e i nostri ad Algeri, per respirare modi e costumi diversi. Frizzante il torneo di calcio, a tifare la squadra dei nostri colleghi, contro la Sonatrach, come se fossimo a San Siro. Poi tutto questo finì, non so se per volere politico o altro, ma noi ci rimanemmo male.

Oggi che il governo Meloni prosegue i rapporti

con questo paese, per avere più gas, mi piace riportare una frase detta da un rappresentante Eni: *“Non ci si muove solo alla ricerca di guadagno, ma per costruire un sodalizio solido e umano”*.

# Umanità

**Bomba alla stazione di Bologna.** Stazione centrale Milano, 2 agosto, partenza dei ragazzi verso il soggiorno estivo, la Colonia di Cesenatico. Treno per Bologna, casse d'acqua minerale e limoni nel

vagone per chi eventualmente si fosse sentito male. Il sapore del limone, brusco, ma nello stesso tempo piacevole. Piacevole è il sentire che i nostri pupi avevano già lasciato la stazione di Bologna ed erano già sul pullman, destinazione mare, brusco il sapere che per altri non c'è stata la mezz'oretta che avrebbe cambiato loro quel triste destino. Abbracciando il mio collega, piansi e anche le lacrime erano fatte d'acqua dolce e salata.

**Pillole della mia esperienza, la mia vita, la mia Azienda.**

## Esperienze che fanno crescere

**Angelo Zuffetti**  
Socio della Sez. di Crema



**S**ono Angelo Zuffetti, la mia esperienza nel mondo Agip-Eni inizia negli anni '70 con l'Agip Mineraria, dopo un'esperienza triennale presso due società manifatturiere negli anni dal 1967 al 1969.

La mia attività inizia a San Donato presso il Servizio Impianti, un grande ufficio open space dove era possibile seguire qualsiasi argomento sia tecnico che gestionale e apprendere conoscenza prestando la dovuta attenzione e nel contempo conoscere e collaborare con le persone con le quali ciascuno di noi si doveva poi rapportare.

La presenza di colleghi più esperti e la loro disponibilità hanno accelerato e facilitato la mia crescita, sia in termini tecnici che gestionali, così come la mia disponibilità ad effettuare trasferte sia in Italia che all'estero.

Ho iniziato seguendo i progetti in Italia e poi all'estero nei diversi siti dove l'Agip aveva attività petrolifere.

## Open space

La mia famiglia mi ha sempre sostenuto e fortunatamente non ho mai avuto problemi nel muovermi con trasferte verso un sito italiano e/o estero. Sempre di più la crescita in termini di conoscenza tecnica e gestionale aumenta affrontando nuove tipologie impiantistiche diversificate: Impianti di liquefazione gas, costruzione di galleggianti FSO/FPSO, impianti di rigassificazione LNG, pipelines per il trasporto dei fluidi, cavi sottomarini e linee aeree per il trasporto dell'energia su lunghe distanze, terminali marini per il caricamento delle petroliere, la prima stazione di rifornimento gas per automezzi in Egitto e la fornitura dei primi autobus a metano al Cairo, tutto ciò ha contribuito alla mia crescita professionale.

Nel corso della vita ho lavorato in team con le maggiori società petrolifere internazionali.

Aggiungo inoltre che al centro di formazione di Cortemaggiore è stata realizzata una centrale elettrica completa (generazione, distribuzione in media e bassa tensione a scopo didattico), tutt'ora operativa, per la formazione del personale.

Detto questo, il progetto più sfidante che ho affrontato è stato realizzato in Egitto tra il 1985 e il 1990, progetto che ha niente a che fare con il mondo petrolifero. A seguito di accordi di cooperazione tra il Governo Egiziano e Governo Italiano è stato realizzato un insediamento rurale agrozoo-tecnico alimentato da energie nuove e rinnovabili (fotovoltaico, eolico, biogas), ubicato in pieno deserto, a 300 km dal più vicino centro abitato, l'oasi di Karga. Dai 70 ettari iniziali con due pozzi, oggi l'insediamento, gestito da socie-

tà egiziane, ha raggiunto i 44 mila ettari coltivati con 300 pozzi produttori di acqua irrigabile, con infrastrutture stradali e aeroportuali.

L'Eni è stata l'Entità che ha permesso di crescere nella formazione sia professionale che personale dalla quale ho attinto per la fiducia in me stesso.

Crescita  
Umana



Studio architettonico dell'insediamento rurale



Una delle serre oggi





Silvia Licata  
Sez. di Palermo



Salvatore Palmeri  
Sez. di Gela



Emilio Songon  
Sez. di San Donato Milanese



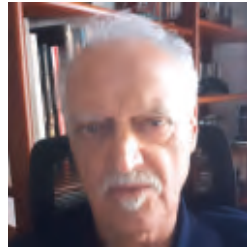
Giambattista De Ghetto  
Sez. di S.D. Milanese



Romano Reggiani  
Sez. di Mantova



Giuseppe Campioli  
Sez. di Mantova



Alberto Aurizi  
Sez. di Roma



Daniele Palmarini  
Sez. di Ortona



Giuseppe Romagnoli  
Sez. di Mantova



Giovanna Visigalli  
Sez. di Crema



Francesco Massaro  
Sez. di Roma



Giuseppe La Piana  
Sez. di Palermo



Sandro Micheli  
Sez. di Roma



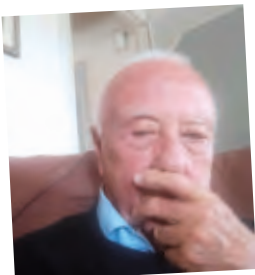
Renzo Mazzei  
Sez. di S.D. Milanese



Michele Ferruggia  
Sez. di Palermo



Mario Tassi  
Sez. di Mantova



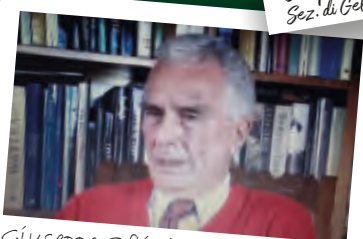
Armando Bianchi  
Sez. di Roma



Bruna Spelta  
Sez. di S.D. Milanese



Gaspare Giacomarro  
Sez. di Gela



Giuseppe Sfligiotti  
Sez. di Roma



Ettore Della Longa  
Sez. di Roma



Sandra Scapinelli  
Sez. di San Donato Milanese



Mario Massei  
Sez. di Mantova