



Anno 19 - n° 316 - 12 Febbraio 2021 - A cura delegati RSU Eni Upstream di San Donato Milanese - Angolani, Bersano, Calemma, Folcini, Fossati, Guzzon, Lanza, Loriga, Mazzoni, Moscatelli, Orrù, Pagliari, Picciotto, Prenna, Salvadeo, Scazzariello, Tavernar.

## **Ma se Eni + "Silvia" è meglio di Eni...**

**Eni meno "39 apprendisti masterizzati", com'è?**

**La RSU invita l'azienda a confermare tutti gli apprendisti!**

**Eni non lascerà indietro nessuno?**

**Non servono slogan belli ma vuoti, quanto azioni concrete !!**

La RSU rammenta ad ENI che 39 colleghi sono stati licenziati. Trattasi di 39 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano, preparandosi proprio per aiutare l'azienda in quella transizione energetica di cui tanto si parla. Ciò è avvenuto nonostante il nostro AD abbia affermato che "ENI non lascerà indietro nessuno" e nonostante l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo.

**Alla luce delle migliori condizioni economiche e del rilancio degli investimenti, chiediamo all'azienda di richiamare subito in servizio questi 39 lavoratori che si sono fidati della sua parola, investendo un anno della loro vita in master dedicati al campo energetico.**

## **Grave focolaio di COVID in IRAQ**

La RSU ha appreso dai lavoratori che, a causa di un grave focolaio di contagio Covid19, il campo di Eni Zubair in IRAQ è stato evacuato con due voli, uno ordinario e il secondo con assistenza medica, lasciando in sito solo i lavoratori indispensabili (61). Ad oggi degli oltre 100 lavoratori evacuati, più di una quarantina hanno contratto il virus e 5 di loro sono ricoverati in ospedale. Dei 61 lavoratori rimasti al campo, 5 risultano positivi e sono quindi isolati nei propri alloggi. I lavoratori positivi evacuati si trovano in un centro a Grottaferrata in isolamento e quelli negativi sono in quarantena a Castelgandolfo o presso le proprie abitazioni per chi ha voluto organizzare in proprio il periodo di permanenza a casa obbligatorio.

L'azienda si è limitata ad informare il Comitato Covid Nazionale in data 5 febbraio, solo dopo nostra insistenza e non vuole incontrare né RSU né RLSA sulla materia, ritenendo forse che l'esistenza del Comitato Covid Nazionale la sollevi dall'obbligo di informare i delegati RSU e i delegati RLSA dei siti di provenienza dei lavoratori espatriati. Riteniamo questa una chiusura inspiegabile e contraria ai criteri di "trasparenza, equità e responsabilità" nei confronti del Sindacato che rappresenta i lavoratori tutti. Noi abbiamo delle proposte da fare per migliorare "l'efficienza operativa", altro concetto previsto dal Codice Etico: è evidente che, a fronte dell'elevato numero di infettati, qualcosa non ha funzionato e noi vorremmo attivare questo confronto per rimuovere le cause del problema, in modo da evitare altre analoghe situazioni. La situazione è grave e delicata, perché, nonostante l'emergenza Covid, abbiamo ancora molti colleghi all'estero. Chi si reca all'estero percepisce indennità aggiuntive per compensare i disagi, non certo per essere esposto a rischi per la propria salute!!

Pensiamo di avere già individuato alcuni fattori che hanno portato al focolaio iracheno. Originariamente era previsto che i lavoratori da inviare in Iraq effettuassero una quarantena di 14gg nella struttura di Grottaferrata con tampone di controllo all'arrivo e tampone prima dell'imbarco; questo periodo è stato ridotto a 7 giorni con 5 gg. aggiuntivi di isolamento all'arrivo nel campo.

Inoltre, negli ultimi turni anche le 5 giornate di isolamento al campo erano state eliminate per problemi di costi e turnazioni. Tutto ciò va ripensato profondamente e chi l'ha deciso deve giustificare le proprie scelte rispetto alla salute delle persone che è uno dei principi cardini del codice etico ENI.

**A fronte di questa chiusura aziendale, la RSU invita i lavoratori che si recano all'estero a prestare la massima attenzione: i delegati sono a disposizione per prestare la massima assistenza chi intende accettare impegni esteri o vuole sospendere contratti o impieghi esteri ad oggi in essere.**

Quanto alla vicenda la RSU ha chiesto un incontro urgente per verificare:

1. status ed evidenze delle aperture pratiche INAIL come infortunio sul lavoro per i positivi;
2. status ed evidenze delle comunicazioni da parte della ASL territorialmente competente agli interessati in merito ai provvedimenti di quarantena per i negativi di Castel Gandolfo (che sono entrati comunque in

- contatto con soggetti positivi) e di isolamento per i positivi attualmente ospitati in Grottaferrata. Ci risulta che i medici di SAL e Iraq si siano fatti carico di espletare tali pratiche ma ad oggi mancano i riscontri;
3. modalità di comunicazione con i medici curanti per la certificazione di malattia e quarantena per coloro che sono in isolamento nelle due strutture (sono effettuati da ASL competente per territorio, dal medico aziendale o sono a carico degli interessati?);
  4. situazione amministrativa degli interessati. Riteniamo infatti che i lavoratori in isolamento a Grottaferrata e in quarantena a Castel Gandolfo debbano essere considerati rispettivamente in infortunio professionale ed in malattia. Queste giornate devono essere considerate come neutrali nel conteggio dei recuperi e non devono essere conteggiate né sul periodo massimo di malattia previsto nel contratto estero né sui recuperi degli interessati.
  5. Ripresa lavorativa: riteniamo opportuno attivare remote working solo all'atto della avvenuta guarigione o del rientro a casa dei lavoratori e non durante i giorni di quarantena, chiarendo bene le regole sottese (1 giorno di lavoro = 1 giorno di recupero).

Anche la RLSA (Rappresentanza Lavoratori Sicurezza ed Ambiente) ha chiesto apposito incontro a datore di lavoro, dirigente incaricato e RSPP per effettuare una revisione congiunta di tutte le procedure per invio all'estero dei colleghi, siano essi trasfertisti, in STA, in distacco o in contratto, definendo:

1. tempi di quarantena obbligatori da applicare per trasferte, distacchi e contratti in tutti i paesi;
2. criteri di verifica con tamponi da imporre in fase di arrivo e partenza;
3. modalità di sicurezza da imporre in tutte le sedi ENI che contemplino DPI (mascherine, guanti), distanziamento sociale e procedure di sicurezza, isolamento e sanificazione in caso di positività;
4. modalità automatiche di attivazione INAIL e avvisi a ASL competenti e medici curanti in caso di positività per imporre l'isolamento fiduciario ed in caso di contatto stretto con positivi per le quarantene;
5. verifica e aggiornamento della valutazione dei rischi relativa all'invio estero.

Chiediamo inoltre di chiarire agli interessati i tempi di permanenza, le scadenze dei successivi tamponi di controllo prima del rientro e, nel caso dei positivi, cure ed esami aggiuntivi da effettuare (radiografia polmonare, controlli cardiaci e renali).

Serve infine conoscere come si intenda procedere per effettuare la necessaria sanificazione straordinaria del campo di Zubair stante l'accaduto e a fronte della presenza 5 positivi tra i lavoratori espatriati ancora in turno in loco.

**Ci preoccupa la ritrosia aziendale ad incontrare i rappresentanti diretti dei lavoratori (RSU e RLSA) che rammentiamo sono "stakeholders" parola di cui piace riempirsi la bocca ma che all'atto pratico rimane lettera morta. Non comprendiamo inoltre i problemi che stiamo incontrando per le aperture degli infortuni INAIL dei lavoratori partiti con tampone negativo e rientrati con positività, per i quali è evidente che il contagio abbia origini lavorative**

## Verifiche CREA

Come evidenziato dagli analisti economici, la fase più complessa della crisi è probabilmente alle nostre spalle. Anche ENI sta tornando ad investire in progetti di sviluppo e in esplorazione, soprattutto all'estero, Messico, Egitto, Emirati Arabi, Iraq, Montenegro, Albania...Il petrolio ha superato i 60 \$/barile e anche in Italia, a seguito del recente protocollo delle relazioni industriali siglato con le Segreterie Nazionali, Eni ha confermato investimenti per 6 miliardi di euro nel quadriennio 2020-2023, di cui 1,3 miliardi nel segmento Green con un impegno di spesa di 21 miliardi di euro.

**Se ENI ha potuto mantenere la sua operatività ed ora può ripartire di slancio in condizioni di mercato più favorevoli, lo deve ai suoi lavoratori che hanno mantenuto attivi ed efficienti i processi aziendali.**

I lavoratori di Bolgiano, in particolare i tecnici dei laboratori e di altri servizi non remotizzabili, si sono prestati ad operare in presenza nonostante i pericoli del contagio, sopportando disagi e costi per recarsi al lavoro senza mezzi pubblici funzionanti. Il Centro Ricerche di Bolgiano è stato considerato alla stregua di un sito operativo, ma l'azienda non ha neppure considerato la nostra richiesta di un premio di presenza che invero è stato versato agli operativi dei distretti. In attesa della riapertura del Centro, molti dei tecnici di laboratorio si sono resi disponibili ed hanno lavorato, anche con i propri mezzi informatici a disposizione, in modalità remota, svolgendo nuove mansioni, diverse dalle normali attività di laboratorio, sostenendo spese non riconosciute da nessuno.

In generale tutti i lavoratori che hanno operato da casa hanno sostenuto costi aggiuntivi, rinunciando ai servizi aziendali, senza alcun rimborso per le spese aggiuntive sostenute per riscaldamento, connessione e pasti, prestando una estesa disponibilità all'attività lavorativa spesso a discapito della propria sfera privata.

I lavoratori dei siti italiani hanno sacrificato ferie e riposi accantonati per esigenze personali e gli espatriati hanno visto ridurre i loro stipendi a fronte di turnazioni aumentate.

**Non dobbiamo cadere nella retorica che la conservazione del posto di lavoro o il mancato ricorso agli ammortizzatori sia una gentile concessione di ENI ai lavoratori.**

E' stata una precisa scelta manageriale di un'azienda che vede nella forza lavoro meno del 5% dei suoi costi e invece investe milioni di euro in ogni singolo progetto. In un business simile è meglio non smobilitare l'operatività con casse integrazioni o perdere importanti riferimenti licenziando perché il costo del personale è trascurabile rispetto all'investimento.

**Ora il sacrificio è stato fatto e la situazione sta migliorando.**

**Eni pertanto deve premiare la forza lavoro che ha contribuito in maniera decisiva al superamento di questa fase critica, rispettando il contratto nazionale, ripristinando il sistema CREA sospeso da un decennio, distribuendo le schede personali a tutti e rimuovendo i blocchi ai passaggi di categoria che ha posto al riconoscimento dei giusti inquadramenti rispetto alle mansioni svolte.**

Per questo la RSU sta organizzando una campagna di verifica collettiva di CREA ed inquadramento. Riteniamo che la mancata applicazione del sistema CREA rappresenti una violazione di contratto collettiva e individuale e si possa prefigurare per il lavoratore un danno da "perdita di chance", in quanto se non si viene valutati secondo contratto, non si potrà mai neppure migliorarsi e crescere professionalmente. Invitiamo quindi tutti i lavoratori interessati ad assegnare un mandato individuale esplicito per la valutazione del CREA e/o dell'inquadramento, inviando di mandato ad un qualsiasi delegato RSU la mail sottostante entro fine febbraio 2021, specificando categoria e mansione:

***Gentile DELEGATO,  
ti assegno mandato di chiedere a mio nome all'azienda la valutazione di CREA e poterne discutere ai sensi dell'articolo 11 del CCNL 19.9.2019.***

### Guida al sistema CREA – per capirne di più

Per permettere a tutti la comprensione del sistema classificatorio del contratto Energia e Petrolio alleghiamo questa guida sintetica. Il CCNL Energia e Petrolio definisce l'inquadramento del lavoratore, articolandolo in 6 categorie dipendenti dalle mansioni svolte.

**A mansione corrisponde inquadramento in una categoria;** le caratteristiche necessarie per ottenere un determinato inquadramento sono definite dalle declaratorie descritte a pagg. 30 e 31 nell'accordo di rinnovo del CCNL del 19.9.2019 nonché dai profili campione che dipendono dal settore merceologico. Per l'area Upstream sono le seguenti tabelle (linea operativa e staff):

#### 6. Linea operativa E&P idrocarburi

Livello	RUDU (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Technical leader progetti di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo ecc.); Responsabile area pozzo; Professional di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ing. ecc.); Responsabile produzione; Responsabile manutenzione.
2	Capo centrale; Specialista di area tecnica (esplorazione, giacimenti, area pozzo, ingegnere ecc.); Supervisor perforazione e completamenti; Assistente controllo realizzazione impianti.
3	Tecnico progettazione; Tecnico ingegneria area pozzo; Assistente di manutenzione; Tecnico di laboratorio; Assistente rigiera; Assistente cantieri di area pozzo; Operatore polivalente; Capo squadra produzione.
4	Operatore di esercizio impianti; Operatore offshore; Addetto di magazzino; Assistente junior attività di Area Pozzo; Addetto elaborazione dati (geologia giacimenti, ecc.)
5	Operatore di centrale (esercizio); Addetto squadra manutenzione e micotaggio; Addetto trattamento e caricamento dati (geologia giacimenti, ecc.)
6	

#### 14. Staff di tutti i comparti

Livello	RUDU (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
1	Responsabile unità/funzione ad elevata complessità gestionale; Responsabile unità/attività/servizio; Team leader attività/servizio; Project Manager; Professional attività/servizio
2	Coord. nativo attività/servizio; Esperto attività/servizio; Specialista attività/servizio
3	Tecnico attività/servizio
4	Addetto attività/servizio
5	Operatore attività/servizio;
6	

Ciascuna categoria è a sua volta suddivisa in livelli retribuiti definiti come CREA.

**L'assegnazione ai diversi CREA dipende dall'apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore effettuato dal responsabile attraverso un'apposita scheda.**

Il responsabile diretto deve valutare il collaboratore rispetto a 4 fattori, ovvero Orientamento al risultato, Flessibilità, Proattività e Valorizzazione delle risorse assegnate. Per ciascuna delle quattro voci è previsto un valore da 1 a 3 secondo il seguente criterio:

1	Indica un livello di apprezzamento da migliorare dell'apporto professionale
2	Indica un livello di apprezzamento invariato dell'apporto professionale
3	Indica un livello di apprezzamento superiore dell'apporto professionale

Per determinare il CREA da assegnare si effettua la somma dei valori totalizzati in ognuna delle 4 voci come riportato nello schema seguente tratto dal testo contrattuale.

La determinazione del C.R.E.A. da assegnare al lavoratore dipende dal punteggio totale conseguito:

Da 4 a 5	Indica un livello di apprezzamento da migliorare
Da 6 a 9	Indica un livello di apprezzamento invariato
Da 10 a 12	Indica un livello di apprezzamento superiore

E' importante considerare che **ad un livello di apprezzamento superiore è associato in automatico il passaggio a CREA superiore.** In questo consiste la principale differenza tra il sistema contrattuale di apprezzamento CREA e le valutazioni MBO dell'azienda, il cui esito superiore ("far exceed") non comporta alcun automatismo nell'erogazione.

Il contratto prevede patti chiari e definiti ed è per questo che l'azienda ha smesso di applicarlo e ha tutte queste ritrosie nel re-introdurlo !!

All'esito della valutazione si possono verificare le seguenti possibilità:

- l'apprezzamento individuale complessivo superiore determina l'assegnazione del livello C.R.E.A. superiore;
- l'apprezzamento individuale complessivo invariato non comporta alcun cambiamento di livello C.R.E.A.;
- in caso di apprezzamento individuale complessivo da migliorare, il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Ogni lavoratore ha diritto ad essere valutato nei seguenti casi (art.11 – pg 37 CCNL 2019):

- assegnazione ad altro ruolo all'interno della medesima categoria;
- significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- trascorsi sei mesi dall'inquadramento nella categoria superiore;
- in ogni caso passati 2 anni dalla precedente valutazione.

La scheda CREA deve essere consegnata personalmente al lavoratore dal diretto responsabile che deve commentarne i risultati con l'interessato ed individuare i margini di miglioramento. Riportiamo copia della scheda prevista dal CCNL.

Area di business	
Comparto	
Ruolo	
Cognome e Nome	
Data di valutazione	
Periodo di valutazione	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONI	Valutazione da 1 a 3
Orientamento al risultato	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; saper gestire le proprie attività in modo mirato, efficiente e tempestivo in relazione agli obiettivi assegnati;</li> <li>&gt; capacità di lavorare e di coordinare le attività di team per il perseguimento degli obiettivi aziendali;</li> <li>&gt; capacità di finalizzare le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati;</li> <li>&gt; saper definire i propri obiettivi stabilendo in autonomia le priorità;</li> <li>&gt; capacità di analizzare compiutamente i problemi comprendendo gli effetti delle soluzioni adottate nel breve e nel lungo periodo.</li> </ul>	_____
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; capacità di comprendere le diverse situazioni e adeguare il proprio comportamento in funzione dell'impatto che ne può derivare su altre aree aziendali;</li> <li>&gt; capacità di adattarsi a contesti e situazioni variabili;</li> <li>&gt; capacità di affrontare dinamiche organizzative complesse e variabili con flessibilità e capacità d'integrazione nei gruppi di lavoro;</li> <li>&gt; capacità di rapportarsi in modo attivo e propositivo al cambiamento.</li> </ul>	_____
Proattività	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito della propria responsabilità e degli obiettivi aziendali assegnati;</li> <li>&gt; Saper proporre modifiche alle prassi aziendali esistenti o nuove modalità operative o di processo, promuovendo soluzioni alternative e innovative sfruttando le opportunità tecnologiche;</li> <li>&gt; Capacità di affrontare in autonomia contesti di incertezza cogliendo rischi e criticità, operando in modo proattivo per la loro risoluzione;</li> <li>&gt; Capacità di analizzare il contesto e le priorità al fine di pianificare azioni adeguate rispetto agli obiettivi aziendali assegnati;</li> <li>&gt; Capacità di ricercare e cogliere opportunità di miglioramento nel quotidiano avvalendosi anche di tecnologie, modalità operative o di processi innovativi.</li> </ul>	_____
Valorizzazione delle risorse aziendali assegnate	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; capacità di programmare e organizzare in modo efficace ed efficiente le risorse assegnate;</li> <li>&gt; capacità di utilizzare in sinergia tutte le risorse poste a disposizione ottimizzando la gestione con autonomia e determinazione;</li> <li>&gt; capacità di integrarsi in gruppi di lavoro, di assegnare compiti e attività;</li> <li>&gt; capacità di gestione di situazioni critiche e complesse e di coordinarne efficacemente le risorse;</li> <li>&gt; capacità di individuare e assegnare in maniera chiara ed efficace obiettivi operativi alle risorse.</li> </ul>	_____
Valutazione complessiva		

Data di illustrazione scheda

Firma del valutatore