



Anno 19 - n° 321 - 11 maggio 2021 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegatti Stefania; Colleoni Luciano; De Benedetti Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Magliulo Pasquale; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Rientri in presenza negli uffici

I delegati RLSA ed RSU NR, GGP & EGEM hanno chiesto chiarimenti in merito alle modalità di rientro in ufficio per capire se esistono delle linee guida o se l'organizzazione è lasciata alla libera interpretazione dei preposti. Chiediamo i dati di presenza, per settore e qualifica, per comprendere dove siano concentrate le esigenze operative di rientro e pretendiamo la rigorosa applicazione del criterio massimo di presenza di un lavoratore per ufficio.

*Da quanto ci pare di capire dal messaggio del Datore di Lavoro e da come questo invito viene tradotto nella pratica, è prevista una generica necessità di **riempimento degli uffici** fino ad una percentuale del 15%, senza che sia indicata una particolare valutazione della tipologia di lavoro, della mansione di ciascuno, del beneficio e della necessità della presenza fisica dei lavoratori in ufficio. Parrebbe ovvero che il criterio sia quello di avere una semplice presenza fisica, senza alcuna altra particolare caratteristica.*

Riteniamo che questo sia in contrasto con lo spirito della legge di privilegiare ove possibile il lavoro in remoto per evitare rischi di contagio. Gran parte dei lavoratori opera attualmente in SW senza che ciò abbia creato problemi di operatività e le attività consentite a chi si reca in presenza sono nei fatti assimilabili ad un lavoro in remoto svolto dall'ufficio, dal momento che non sono consentite riunioni né presenze contemporanee. Non comprendiamo quindi quale sia la necessità di tale percentuale obbligatoria di rientro.

*Abbiamo inoltre potuto verificare come si privilegi lo schema della **rotazione** che comporta l'esposizione a rischi di contagio connessi allo spostamento per e dall'ufficio praticamente all'intera popolazione di lavoratori, ad esclusione dei fragili. Né pare che tale rotazione abbia esigenze operative, dal momento che l'organizzazione della stessa è lasciata all'accordo e alla buona volontà degli interessati.*

*Infine non comprendiamo l'invito a far rientrare i **giovani** al di sotto dei 3 anni di anzianità, data l'assenza di tutors e figure guida presenti in contemporanea.*

I delegati RLSA hanno anche affrontato i seguenti argomenti, ottenendo le seguenti risposte:

DPI per la protezione da Covid 19

RLSA ha chiesto di valutare l'utilizzo delle mascherine FFP2 in luogo di quelle chirurgiche finora fornite. RSPP ritiene opportuno valutare l'utilizzo di tali dispositivi solo durante trasferte di lavoro. Negli uffici invece l'azienda ritiene utile il solo utilizzo delle mascherine chirurgiche, alla luce degli attuali livelli di presenza, distanziamento, igienizzazione e permanendo il divieto di riunioni in presenza e le attuali regole di utilizzo di spazi condivisi e open space.

Problemi di sicurezza negli uffici a fronte di assenza di preposti ed addetti emergenze, nonché presenze rarefatte

RSPP ha affermato che il ruolo fondamentale spetta ai preposti che devono essere a conoscenza delle presenze in sito e verificare che i propri collaboratori osservino puntualmente quanto previsto nel MERP. Dal punto di vista della sorveglianza sono stati intensificati i giri ispettivi del palazzo da parte della vigilanza, anche durante l'orario di lavoro. Sono inoltre state effettuate delle simulazioni per l'utilizzo di sistemi di gestione emergenze da remoto che hanno permesso di effettuare la conduzione delle fasi dell'emergenza anche in situazioni di non presenza.

Introduzione di sistemi di sanificazione/trattamento aria tramite sorgenti UV.

RSPP ha risposto di aver valutato l'ipotesi ma di averla scartata in quanto l'installazione di Lampade UV-C in grossi impianti di trattamento centralizzati prevede una riprogettazione. Infatti perché l'aria possa essere "sanificata" deve essere calcolato un tempo di contatto e di permanenza dell'aria con la sorgente UV-C ad una specifica potenza, tale che l'irradiazione sia efficace nei confronti del virus. Pertanto l'aria dovrebbe essere fatta passare per un percorso forzato con l'obiettivo di rallentarla per aumentare il tempo di contatto. Questo significa introdurre ostacoli che perturbano il funzionamento e la portata dell'aria spinta all'ingresso, ad una velocità calcolata in modo tale da poter giungere alle uscite periferiche, che possono essere anche molto lontane dall'ingresso. Inoltre la luce UV-C è poco efficace su superfici impolverate o rugose od in presenza di zone d'ombra, è un agente cancerogeno e le lampade in genere contengono mercurio. Una rottura accidentale potrebbe rilasciare il mercurio nell'ambiente. Le lampade UV-C inoltre ozonizzano l'aria e pertanto potrebbe esistere la possibilità di immettere Ozono nell'ambiente, molecola dannosa per l'organismo umano. Infine le lampade UV-C hanno consumi energetici piuttosto elevati e la loro vita è di circa un anno, con impatto rilevante sulla sostenibilità ambientale.

RSPP ha quindi proposto alcune soluzioni alternative in fase di valutazione:

- *Per gli impianti centralizzati, si sta valutando la sostituzione dei filtri tradizionali dei fan-coil con filtri elettrochimici o fotocatalitici, tecnologie sperimentate da tempo per le sanificazioni.*

- Per gli ambienti di lavoro si sta sperimentando l'utilizzo di apparecchi che aspirano l'aria e la sanificano al loro interno attraverso fotocatalisi.
- Si stanno contattando aziende che propongono sanificazioni basate principalmente sulla fotocatalisi. Sono infine già stati installati e funzionanti sensori IOT che monitorano la qualità dell'aria indoor con indicatori utili per definire la salubrità dell'aria mediante il controllo di inquinanti ambientali, come polveri (che potrebbero essere un veicolo per i virus) Sostanze Organiche Volatili, CO2, Formaldeide, ecc. Tali nuovi dispositivi sono stati posizionati, in fase test, allo sbarco ascensori PT e zona tornelli accesso al palazzo

Estero e pandemia: situazione e richieste

La RSU ha avuto modo di interpellare in innumerevoli occasioni ENI in merito a quanto accade all'estero.

Purtroppo ENI si è finora sottratta ad una discussione, nascondendosi dietro una serie di conflitti di competenze e presentandosi con delle relazioni senza contraddittorio sui soli tavoli nazionali.

La situazione peggiore l'abbiamo registrata in IRAQ, dove a gennaio si è dovuto provvedere all'evacuazione di urgenza di un centinaio dei 150 presenti in campo con bilancio pesante (dai dati in nostro possesso 53 positivi e 6 ospedalizzati). Ad oggi un terzo dei lavoratori è stato nuovamente inviato nel paese, una ventina di loro sono stati "ringraziati" con una chiusura del contratto senza molte spiegazioni e la restante parte opera in smart working da casa o è in attesa di comunicazione. Abbiamo dovuto segnalare l'accaduto ad INAIL perché Eni decidesse di registrare gli infortuni sul lavoro, sia pure con una procedura assai complicata e macchinosa. Ad aprile abbiamo chiesto i seguenti chiarimenti, senza finora ottenerli:

1. Misure aggiuntive di prevenzione poste in essere al campo per evitare altri contagi;
2. Misure di disinfezione e sanificazione previste;
3. Aree e modalità di isolamento di eventuali malati e dotazioni di emergenza sanitaria a disposizione in loco.
4. Piano di emergenza e di evacuazione previsto per i colleghi attualmente inviati.

Chi si reca in Iraq pertanto sappia che la situazione permane poco chiara.

In generale comunque l'intera situazione estera si presenta intollerabile e non giustificabile alla luce della ripresa di attività, economia e prezzi degli idrocarburi. In particolare la RSU denuncia:

- utilizzo indiscriminato e non comprensibile delle **doppie turnazioni** (54/28) con superamento di tutti i limiti di legge in tutte le sedi operative. Trattasi di una pratica estremamente dannosa per la salute dei lavoratori coinvolti, che non ha alcuna giustificazione se non quella del risparmio fatto sulla pelle degli espatriati. Chi non si è adeguato a questa pratica, definita nei verbali nazionali come "volontaria", ha subito il taglio del contratto. Chiediamo il ripristino immediato delle turnazioni regolari ed il contestuale ampliamento delle posizioni, ponendo fine a questo inaccettabile sfruttamento.
- **taglio del 10% delle retribuzioni** incomprensibile alla luce dei rischi per la salute e dei carichi di lavoro incrementati che gli espatriati devono subire.
- Scarsa chiarezza circa il trattamento amministrativo durante periodi di **quarantena** svolti sia al rientro che prima di prendere servizio, specie se caratterizzati da attività in smart working (naturalmente definiti come "volontari"). In questi casi i periodi devono essere considerati lavoro a tutti gli effetti e non riposo come finora è accaduto...
- Assenza di procedure chiare e condivise relative agli **infortuni da COVID e alle denunce effettuate**, che sono demandate all'iniziativa dei singoli lavoratori. Noi riteniamo debbano essere aperte e seguite direttamente da ENI a tutela degli espatriati in quanto in tempi di pandemia le normali assicurazioni sanitarie ed antinfortunistiche non coprono le spese (nemmeno Helvetia o il FASIE...)
- **smart-working dall'Italia** molti lavoratori operano in remoto con orari esteri dall'Italia, senza che vi siano delle regole chiare su come tali giornate verranno considerate, sui riposi maturati e sulla durata di tali periodi. Questa modalità di operare svolta in territorio italiano deve prevedere il rispetto delle leggi sull'orario di lavoro nonché delle disposizioni fiscali in materia di contribuzione, IRPEF e TFR.
- **Utilizzo indiscriminato dei riposi accantonati per coprire stand-by e quarantene.** In particolare chi aveva balance positivi, è costretto a consumarli in attesa di una decisione su eventuali ripartenze, mentre chi non aveva recuperi ha goduto di premissi. Questa è una ulteriore penalizzazione ingiusta che colpisce chi ha effettuato i turni doppi.
- Situazioni particolari di alcuni paesi, tra cui citiamo il **Turkmenistan** che impone condizioni logistiche e di quarantena particolarmente gravose.

RSU sollecita ENI perché richiami gli apprendisti licenziati! Eni ha affermato che non lascerà a casa nessuno!

No a slogan belli ma vuoti, ma azioni vere e concrete!!

A fronte dell'apertura del contratto di espansione, la RSU ha inviato ad ENI i mandati nominali di 35 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano. Costoro erano stati licenziati nonostante l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo. **Alcuni di loro sono stati richiamati in servizio e questo è un ottimo segnale, ma chiediamo ad Eni di provvedere a richiamare quanto prima tutti i lavoratori licenziati**