



Anno 20 - n° 339 - 24 marzo 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiati Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru Patrizia; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Rientro in azienda dal primo aprile 2022

RSU ed azienda si sono incontrati in data 21.3.2022 per chiarimenti in merito al proseguimento dello SW oltre il 31.3.2022, nonché per capire se mantenere le attuali misure relative a distanziamento, rotazione e percentuali in presenza ed utilizzo mascherine.

Fino ad oggi, l'azienda non ha preso alcuna decisione precisa e sta attendendo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di quanto annunciato nel comunicato governativo del 17 marzo 2022, riportante misure urgenti per il superamento della crisi emergenziale Covid 19.

Riportiamo per dovuta informazione alcuni passaggi che ci riguardano relativi al suddetto comunicato governativo:

1. **obbligo di mascherine:** viene reiterato fino al 30 aprile l'obbligo di mascherine FFP2 negli ambienti al chiuso quali i mezzi di trasporto e luoghi dove si tengono spettacoli aperti al pubblico. **Nei luoghi di lavoro sarà invece sufficiente indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie** (leggasi mascherine chirurgiche);
2. **accesso al luogo di lavoro:** dal 1° aprile sarà possibile per tutti, compresi gli over 50, accedere ai luoghi di lavoro con il **Green Pass Base**; dal primo maggio sarà eliminato l'obbligo di GP per l'accesso.

Stante la situazione, **la RSU invita tutti i lavoratori che si trovano a casa in sospensione di stipendio a presentarsi in azienda venerdì primo aprile dotati di GP base, in modo che possa essere ripresa l'erogazione della retribuzione.**

Non vi è chiarezza invece in merito alla partenza dell'accordo relativo allo SW; nel merito l'azienda ha segnalato che le adesioni hanno raggiunto l'85% dei lavoratori e che a breve sarà possibile attivare anche le forme aggiuntive previste dall'accordo, ma solo per chi ha già sottoscritto l'accordo base.

Sicurezza sul Lavoro - settore GGP & EGEM

In data 8.3.2022 si è tenuta l'annuale riunione tra i delegati RLSA della RSU NR, GGP ed EGEM e Dirigente Incaricato per la Sicurezza, RSPD e Medico Competente per la parte di GGP & EGEM (Uffici Primo Palazzo, Palazzina "ex banca", "Pagoda" e dente A). Questa riunione è un obbligo previsto dal Dlgs 81/008, articolo 35 per sintetizzare quanto effettuato nell'anno in materia di aggiornamento del Documento di Valutazione Rischi (DVR), Sorveglianza Sanitaria, Formazione nonché discutere degli obiettivi di miglioramento della Sicurezza sul Lavoro attraverso l'implementazione delle procedure esistenti e l'adozione di eventuali nuove tecnologie.

I rappresentanti RLSA hanno sollevato le seguenti richieste suddivise per macro argomenti ed ottenuto alcune risposte che riportiamo in azzurro e comunque riscontrato un clima collaborativo.

Analisi di microclima (fattori fisici, chimici, biologici, rumore, illuminamento, temperature...): ci è stato riferito che le misurazioni effettuate per conto di Eniservizi da società contrattiste, tese a misurare i parametri fisici, chimici e biologici hanno rilevato condizioni nella norma negli uffici del Primo Palazzo. Le uniche anomalie riscontrate riguardano la presenza sporadica di Legionella negli impianti idrici, causata dal ristagno connesso allo scarso utilizzo degli impianti. Eniservizi ha effettuato una serie di "flussaggi" con acqua e disinfettante che hanno azzerato il problema riportando le misure alla normalità.

Rischi elettromagnetici ultima analisi effettuata aprile 2019; non sono sopraggiunte modifiche quindi nessuna necessità di nuove analisi.

Radon con particolare riguardo al tunnel di collegamento con la mensa; effettuate senza anomalie di sorta, non vanno ripetute.

Amianto presente nell'edificio: la situazione è sotto monitoraggio da anni e non presenta particolari problemi. Annualmente viene emesso un report che dovrebbe arrivare a breve.

I delegati RLSA hanno chiesto copia dei rapporti relativi alle misurazioni dei parametri microclimatici, rischi elettromagnetici, radon e amianto. RSPD ha consegnato quanto richiesto in data 14.3.22.

La RLSA si dichiara soddisfatta e procederà a verificare i contenuti.

In merito alla **situazione degli uffici**, abbiamo chiesto di poter pianificare dei sopralluoghi congiunti alle postazioni di lavoro per verificare la situazione di rumore ed illuminamento nei grandi **open-space**, i percorsi di evacuazione e sempre l'illuminamento nella "Pagoda" e nella "Palazzina Ex Banca", nonché per verificare il posizionamento delle stampanti che possono comportare rischi chimici se mal gestite.

Rispetto al **piano di emergenza** servirà valutare con sopralluogo la posizione del nuovo punto di raduno a fronte della nuova recinzione prevista che chiuderà l'accesso all'attuale posizione presso i "Denti".

Eni si è detta disponibile ad organizzare le visite richieste fin da subito e sicuramente in concomitanza con il rientro dei lavoratori.

Gli RLSA hanno quindi chiesto di inserire **defibrillatori** all'interno dei palazzi e dotare gli addetti all'emergenza di **guanti e coperta ignifuga**.

RSPP ha evidenziato che l'unità Salute ritiene sufficiente, attualmente, la presenza del presidio medico con ambulanza e defibrillatore a bordo, fornito da HR Resnati- San Raffaele. Ciò non esclude che in futuro possano essere prese decisioni differenti.

Gli RLSA hanno chiesto di rivedere appena possibile la valutazione **Stress/Lavoro correlato**, integrandola anche con quanto accaduto in questo periodo di pandemia. Si ritiene inoltre che tra le azioni di mitigazione debba essere previsto l'intervento diretto del medico competente presso il datore di lavoro per cambi mansione e ufficio e presso gli enti esterni, specie in presenza di eventi sentinella quali malattie professionali certificate. Inoltre è previsto il ripristino del servizio di assistenza sociale in merito al quale la RLSA ha chiesto chiarimenti su modalità di intervento e integrazione rispetto alla politica di sorveglianza sanitaria prevista.

Eni si è detta disponibile ad affrontare congiuntamente l'argomento in tempi brevi.

Rispetto alla Valutazione dei Rischi RSLA ha segnalato quanto segue:

Guida Automezzi: gli RLSA hanno rilevato come la mitigazione connessa con i tempi massimi di guida non sia comprensiva delle mansioni promiscue. Chi guida infatti nel nostro caso non è un autista, ma un lavoratore che si reca a fare altre attività in luoghi esterni alla sua sede di lavoro. E' stato richiesto che le attuali procedure siano adeguate al Capo II articolo 6 del Regolamento CE N. 561/2006 che definisce i tempi di guida e riposo degli autisti come segue: *"il periodo di guida giornaliero non deve superare 9 ore. Il periodo di guida giornaliero può tuttavia essere esteso fino a 10 ore, non più di due volte nell'arco della settimana. Deve essere emessa una specifica procedura che preveda tassativamente di non superare una durata di 10 ore al giorno nella somma tempi di lavoro e tempi di guida.*

Eni si è detta disponibile ad affrontare congiuntamente l'argomento in tempi brevi, essendo prevista l'emissione di una nuova procedura specifica.

RLSA ha inoltre voluto informazioni circa le **dotazioni di sicurezza dotate di geolocalizzazione** installate sulle vetture ad uso promiscuo e di pool, sulle modalità ed orari di funzionamento, parametri di controllo e responsabili privacy.

Nel merito l'azienda ha precisato che non sono in dotazione sulle auto a uso promiscuo; esistono scatole nere con dispositivi "dormienti", non accessibili, i cui dati sono scaricabili solo per furto e accessibili da parte delle forze dell'ordine.

Valutazione rischi Smart-Workers: RLSA segnala che i lavoratori in SW potrebbero non avere le dotazioni ergonomiche e le attrezzature informatiche che per chi opera in ufficio o in telelavoro. L'azienda infatti non fornisce a chi è in SW sedie a 5 razze, schermi grandi, pc con tastiera autonoma, tappetini ergonomica con sostegno per polso anti tunnel carpale, le docking station nuove che prevederebbero il collegamento con un qualsiasi schermo di casa né eroga alcun contributo per l'acquisto. In questa situazione serve modificare la valutazione di rischio e nel caso intervenire con nuove azioni di mitigazione. Né cambia in alcun modo che l'adesione allo SW sia su base volontaria, normata da accordo sindacale o che impegni solo una parte dell'orario settimanale. Serve prevedere degli elementi mitigatori che non possono essere una semplice procedura HSE unilaterale che obblighi il lavoratore a dotarsi delle idonee strutture a proprie spese, sotto la sua responsabilità e nei fatti senza alcun controllo. Andrebbero valutati meglio gli impatti psicologici che la prolungata attività in SW può provocare come rischio specifico per effetto dell'isolamento dalla struttura aziendale e della conseguente ansia da esclusione rispetto alla normale organizzazione aziendale.

Eni si dichiara disponibile a conformare la valutazione dei rischi alle linee guida INAIL in materia di SW che dovrebbero essere promulgate a breve.

Dotazioni Ergonomiche negli uffici: RLSA segnala il rischio che le normali dotazioni di ufficio possano deteriorarsi, invecchiare o rompersi. Chiede di definire un processo periodico di controllo dell'efficienza dei supporti ergonomici da parte del preposto o di altra figura dedicata nonché definire delle procedure univoche per fornire e sostituire le normali dotazioni ergonomiche previste negli uffici (sedia, pedana, tappeto mouse anti tunnel carpale, schermo grande e separato dalla tastiera...), dal momento che sono importanti quali elementi mitigatori dei rischi.

RSPP segnala che una verifica è stata di recente effettuata da Eniservizi ed RSPP. Inoltre viene segnalato che la pedana appoggiapiedi e il tappeto mouse anti tunnel carpale, sono acquistabili, in caso di deterioramento, tramite il contratto di cancelleria. I monitor in dotazione, installati sulle pdl, sono tutti da 24" e separati dalla tastiera. La struttura SPP è a disposizione per effettuare sostituzioni delle sedie ammalorate su segnalazioni dirette da parte del lavoratore.

Infine, in merito alle visite previste per la sorveglianza sanitaria ridotte per pandemia tra il 2020 e il 2021, sono segnalati ritardi sulle visite VDT che verranno recuperate a breve con il rientro dei lavoratori.

I delegati RLSA della RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese (Colleoni Luciano, De Benedettis Vito, Folcini Fabio, Fossati Stefano, Loriga Gianluca, Mazzoni Gianluca, Scazzariello Raffaele e Tavernar Davide) sono a disposizione per segnalazioni e chiarimenti.

Vi terremo informati sugli esiti delle nostre richieste discussioni nell'anno in corso.

Verifiche CREA ed inquadramenti – nuova raccolta mandati

Alla luce dei buoni risultati della precedente iniziativa, la RSU ritiene opportuno lanciare una nuova campagna di raccolta mandati per la verifica di CREA ed inquadramenti. Chiediamo che Eni:

- **rispetti il contratto nazionale e ripristini il sistema CREA** sospeso da un decennio distribuendo le schede personali a tutti;
- **rimuova gli insensati blocchi ai passaggi di categoria**, riconoscendo i giusti inquadramenti rispetto alle mansioni svolte.

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 !!

Riteniamo che la mancata applicazione del sistema CREA rappresenti una violazione di contratto collettiva e individuale e 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 una mail come da esempio ad un qualsiasi delegato RSU specificando categoria attuale, mansione svolta e inquadramento richiesto.

Mail esemplificativa

Gentile delegato,

con la presente, assegno mandato di verifica per CREA/Inquadramento alla RSU NR, GGP & EGEM.

La mia attuale categoria è Livello XXX CREA XXX, la mia mansione è ... e ritengo di aver diritto al seguente inquadramento Livello XXX CREA XXX

Saluti