

**Nota relativa al**  
**“Comitato per l’applicazione e la verifica delle regole del protocollo”**  
**ENI e società controllate**

Si è costituito il 19 marzo, in applicazione dell’accordo del 14 marzo, il “Comitato per l’applicazione e la verifica delle regole del protocollo” con la presenza delle funzioni ENI: relazioni industriali, HSEQ, salute e le competenze specifiche necessarie; delle segreterie nazionali Filctem-Femca-Uiltec e infine dei componenti dell’Organismo paritetico HSE nazionale.

Si sono tenuti quattro riunioni in videoconferenza: il 24, 27 e 31 marzo, il 3 aprile. Sono stati esaminati i diversi aspetti della situazione e le specifiche condizioni operative sia delle sedi che delle attività operative.

La prioritaria e fondamentale azione, che l’Azienda ha seguito, è stata quella di porre in *smart working* tutto il personale possibile, quindi la determinazione di proseguire solo le attività necessarie, sospendendo tutto il resto. La situazione delle attività all’estero è risultata la più complessa, l’obiettivo è stato quello di ridurre la presenza di espatriati dall’Italia. La distribuzione dei DPI nei siti operativi in Italia risulta essere costituita da una fornitura di kit di prevenzione (guanti e mascherine), l’utilizzo medio giornaliero è di circa 20.000. La disponibilità risulta essere di 600.000 kit consegnati, sufficienti per una autonomia stimata di un mese. E’ stata definita una integrazione del piano di emergenza (MERP), declinato specificatamente nelle diverse realtà operative, e trasmesso a tutti i dipendenti.

Il dato relativo ai casi di dipendenti affetti da Covid-19 è di 39 unità (compresi tre decessi), generalmente con età superiore ai 50 anni. Per i siti operativi sono in distribuzione 160 termometri a distanza.

Si sono costituiti circa 68 comitati sul territorio con il coinvolgimento diretto di RSU e RLSA.

In particolare:

- nelle **sedi** di Roma e Milano sono presenti circa 60 persone, gli altri sono in *smart working*;
- **Refining & Marketing**: nei siti industriali di riferimento, raffinerie e depositi, sono state adottate delle rimodulazioni di turni atte a ridurre le presenze giornaliere nei siti, la sospensione di attività di supporto con il posizionamento in *smart working* del personale non operativo di supporto e staff; gli impianti sono tutti regolarmente in marcia. Nel sito di Sannazzaro gli operativi sono circa 150 (ca. 650 dipendenti), bloccati tutti i lavoro esterni (circa 250 presenti dell’indotto su 2.000). E’ stato richiesto, per tutti i siti, il costante coinvolgimento degli RLSA e un fluido processo di comunicazione.

- **UPSTREAM: Distretto Centro Settentrionale**, forte riduzione presidio giornaliero attività di staff (Marina di Ravenna, Ortona), con attivazione *smart working* su circa 90% popolazione; **Offshore**, 13 piattaforme presidiate su 19 con riduzione del 40% della forza impiegata; estensione cambi turno a 21 giorni - accordo RSU e base volontaria - con rotazione in blocco per campo (gruppi omogenei che iniziano assieme il turno); personale diretto e terzo in camera singola, con *isolation room* per eventuali casi sospetti; previsto supporto per trasferimenti da residenze in aree con logistica disagiata (p.e. isole, per effetto limitazioni voli aerei/traghetti); misurazione temperatura agli imbarchi sia per il personale diretto, che terzo; ottimizzazione attività: solo continuità operativa e manutenzione per obblighi di legge e Asset Integrity; **Onshore**, 10 Centrali (di cui 8 gas e 2 olio); attività presidiate con una riduzione del 40% delle risorse impiegate; ottimizzazione attività: solo continuità operativa e manutenzione per obblighi di legge e Asset Integrity; riduzione posizioni in turno entro i limiti della squadra d'emergenza. **Estero**, riduzione del personale Italia all'estero del 50% del totale, *smart working* due terzi del personale impiegato.
- **Distretto Meridionale**: riduzione presenze giornalieri diretto e indotto di circa l'80%; *smart working* attivo su 80% popolazione giornaliera Eni; estensione turnazione a 12H, accordo con RSU, con riduzione personale a copertura assenze/limitazioni ordinanze COVID, attività ottimizzate per la sola continuità operativa; misurazione temperatura per tutto il personale in ingresso (diretto e indotto);
- **Enimed**: *smart working* attivo su 80% popolazione giornaliera; ottimizzazioni attività: solo continuità operativa e manutenzione per obblighi legge e Asset Integrity; contestuale riduzione del personale contrattista in coerenza con le attività operative; in fase di implementazione misurazione temperatura in ingresso (diretto e indotto, secondo specificità sito); massimo presidio su rispetto prescrizioni COVID con sanificazioni e dotazione DPI.

### **Approfondimento estero**

Iraq: nonostante il paese abbia formalmente chiuso le frontiere all'ingresso dei cittadini italiani, attraverso un apposito negoziato è stata ottenuta la possibilità di far accedere, per ogni turno lavorativo, 50 connazionali presso le strutture operative, a patto che venga rispettata una quarantena preventiva (14 gg), attualmente applicata presso il territorio italiano, nel Lazio. Una volta rientrate in Iraq, le risorse possono operare per 28 gg. e, su base volontaria, proseguire l'attività lavorativa per altri 14 gg., per un totale massimo di 56 gg. di assenza da casa (limite massimo individuato da Eni per l'operatività in questa fase emergenziale). L'orario lavorativo presso il sito operativo è stato portato a 8 ore, rispetto alle 12 contrattuali, con l'aggiunta di un giorno di riposo. Una volta tornato in Italia (periodo "off"), scatta per il personale l'isolamento fiduciario a casa, per i primi 14 gg.

Kazakistan: è stata segnalata una situazione di estrema difficoltà per il rientro nel paese. L'organizzazione oraria dell'attività è stata rivista in analogia con quanto fatto in Iraq.

Congo: anche in tal caso sussiste il divieto di ingresso di stranieri nel paese. Per coloro attualmente in Italia, impossibilitati a ritornare quindi presso la loro sede lavorativa, sono riconosciute le giornate cd. neutre (istituto in vigore per 3 mesi max), retribuite al pari di normali giornate lavorative. Per coloro che invece si trovano nel paese sono applicati 14 gg. di *smart working* iniziale, finalizzati anche al distanziamento sociale, e poi, qualora non si riscontrino criticità, viene attivata la normale operatività in piattaforma per 14 gg, sempre estendibili su base volontaria. Il personale expat imbarcato su piattaforma dispone di una giornata 'Off' su base settimanale, trascorsa a bordo di imbarcazione dedicata, munita di cabine individuali. Anche in tal caso si applicano le riduzioni giornaliere d'orario come nei casi precedenti.

Nigeria: anche questo paese ha chiuso le frontiere. In Nigeria solitamente l'attività è svolta con due modalità: con turnazione 6/2 e 6/3 (settimane) a Port Harcourt, e 35/28 (gg.) per i campisti. L'attività lavorativa presso P.H. rispetta la normale organizzazione, con l'integrazione relativa al fatto che i primi 14 gg. del ciclo operativo sono dedicati alla quarantena presso una struttura aziendale. Ad oggi presso le realtà operative di campo non vi sono espatriati Eni.

Mozambico: attualmente sono presenti presso il sito operativo di Pemba 5 espatriati. Qualora altri colleghi dovessero ritornare nel paese, scatterebbe la quarantena da svolgersi a Maputo, per 14 gg., seguita dalla fase lavorativa, per un massimo totale di 56 gg.

È stato confermato che, nei casi sopra descritti, l'eventuale prolungamento volontario dell'attività lavorativa in ambito estero sarà valorizzato economicamente al pari degli altri giorni di lavoro in turno. L'importo sarà riconosciuto a fine contratto. È stata infine analizzata la situazione del Messico, in cui opera solamente personale con contratto "resident", per cui sono previste azioni graduali di rimpatrio temporaneo in Italia, pur mantenendo le condizioni economiche previste dal contratto estero (max. per 3 mesi).

## **Versalis**

La Società ha confermato di muoversi all'interno delle guidelines di Eni per la tutela dei dipendenti, avendo attivato sui siti operativi percorsi informativi con le OO. SS. e avendo istituito i comitati sul territorio.

Da un punto di vista numerico, viene confermato che la presenza di dipendenti presso la sede di San Donato è pari a 0 unità. Per quanto riguarda i siti operativi in Italia, la forza lavoro effettivamente operante è stata portata a circa il 25% del totale (da 2288 a 600), anche al fine di garantire un corretto distanziamento sociale. Anche per quanto riguarda i terzi si è proceduto con un'analoga razionalizzazione degli operativi. È stato confermato l'impegno per la messa a regime della rilevazione della

temperatura in entrata sui siti; a tal proposito sono stati conclusi i relativi accordi con le rappresentanze sindacali locali.

Per quanto riguarda Priolo è stata poi confermata la ripresa delle attività a seguito della fermata d'impianto.

La situazione dei siti operativi esteri: proseguimento regolare dell'attività produttiva per i siti in Francia, Germania e Ungheria. Relativamente al sito industriale in Scozia, alla luce della crisi dei settori di sbocco degli elastomeri, si sta attuando una progressiva fermata transitoria.

## **Eni Rewind**

La Società ha confermato di muoversi all'interno delle guidelines di Eni per la tutela dei dipendenti, in contatto diretto con le funzioni HSE e Salute; a tal proposito, è stato confermato l'aggiornamento di tutti i MERP e la messa in atto delle attività di comunicazione e informazione verso i propri dipendenti, attraverso i tool aziendali.

Nelle sedi direzionali (San Donato Milanese, Roma, Fano) l'utilizzo dello smart working è stato esteso a praticamente tutti i dipendenti, circa 330, fatta eccezione per il personale impiegato nella sala controllo TAF, per il quale ci si è comunque adoperati per lo svolgimento di un unico turno, adottando le massime cautele possibili (es. sanificazione dei locali).

Anche nei siti operativi si è proceduto ove possibile con l'estensione del lavoro da remoto in modalità S.W. Complessivamente su un totale di circa 1000 persone in ER, circa 750 dipendenti sono stati messi in lavoro da remoto a tempo totale o parziale.

Sono state inoltre individuate, tra le circa 800 attività in capo a Eni Rewind (bonifiche, trattamento rifiuti, etc.), quelle non strettamente necessarie, fatte salve le opportune verifiche di insussistenza di rischi per la sicurezza o per il relativo impatto ambientale.

In tal modo ulteriori 40 persone circa sono state indirizzate verso il lavoro da remoto. Inoltre, sono in fase di applicazione nuove modalità d'ingresso nei siti operativi, attraverso o termoscanner in ingresso, o rilevatori di temperatura ad infrarossi.

In relazione alle attività di informazione e consultazione con le rappresentanze dei lavoratori, sono stati istituiti 14 comitati operativi locali.

Infine, dal punto di vista sanitario, vi sono stati due casi accertati di dipendenti che hanno contratto il Covid-19.

Si è condiviso di proseguire a sensibilizzare le Linee operative nel verificare, attraverso le attività di analisi dei processi aziendali, la possibilità di estendere ulteriormente la modalità lavorativa da remoto.

A livello più generale, si è inoltre condivisa la possibilità di procedere con un'attività informativa capillare, da parte aziendale, verso le OO.SS., relativamente alla ripresa delle attività (quando ciò sarà possibile) nelle sedi con uffici, oltre alla possibilità di riflettere congiuntamente sull'esperienza maturata di utilizzo massivo dello smart working.