

## VERBALE DI INCONTRO

In data 12 maggio 2020 si sono incontrati, in videoconferenza, Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle sue società controllate, e le Segreterie Generali e Nazionali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL, assistite dai componenti dell'organismo paritetico HSE Nazionale, per l'undicesimo incontro del "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo" costituito in data 19 marzo 2020 e previsto dal "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid- 19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo 2020.

L'oggetto dell'incontro è stato prevalentemente incentrato sulle misure volte a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottate in ambito internazionale, all'interno del business Upstream.

L'azienda ha riferito che, da un dato di partenza relativo al personale in espatrio (e relativi famigliari) pari a circa 4000 unità (valori pre-crisi Covid), sono stati approntati ad oggi 44 voli di rientro in Italia (navette Eni, charter, etc.), in maniera da portare attualmente il valore sopraindicato a circa 1800 unità. L'operazione di rimpatrio è tuttora in corso, e dovrebbe terminare entro giugno, con un ritorno nelle rispettive Home Country di ulteriori 800 unità, in prevalenza formate da famigliari al seguito dei dipendenti.

Per quanto riguarda il personale espatriato di nazionalità non italiana, avente rapporto lavorativo con EIRL, si sono messe in campo analoghe azioni di rimpatrio verso i relativi paesi di provenienza, seppur con maggiori difficoltà oggettive, legate, ad esempio, alla chiusura dello spazio Schengen in seguito al diffondersi dell'emergenza Covid.

Sempre per quanto concerne le attività Upstream, l'azienda ha evidenziato come non si siano registrati nuovi casi di positività al Coronavirus rispetto ai precedenti aggiornamenti.

Per quanto riguarda la continuità delle attività operative, è stato dato un aggiornamento rispetto a quanto presentato durante il 3° incontro di questo Comitato, svoltosi in data 31 marzo 2020, in cui si faceva menzione delle azioni a tutela della salute dei lavoratori messe in atto in alcuni paesi extra-ue di presenza Upstream, quali casi paradigmatici ed esemplificativi del *modus operandi* aziendale, anche nei confronti di politiche sanitarie nazionali fra loro molto diverse. In particolare si è riportato il caso dell'Iraq, in cui, stante l'organizzazione della prestazione lavorativa indicata nel precedente incontro del Comitato, viene confermata la regolare alternanza di gruppi di espatriati, i quali si avvicendano nel turno lavorativo ogni due settimane. A scopo cautelativo per i lavoratori italiani, provenendo loro da un paese particolarmente

colpito da Covid, l'esposizione con i lavoratori locali è, una volta iniziato il turno, gestita con gradualità, al fine di evitare potenziali situazioni di stress o allarme.

E' stato inoltre approfondito l'operato Eni in Algeria, in cui gli accordi raggiunti con il relativo governo hanno permesso di garantire un presidio delle attività con una procedura sanitaria ad hoc. Tale procedura si articola con un'iniziale fase di doppio test molecolare (tampone) effettuato in Italia presso una struttura dedicata; i lavoratori permangono in tale struttura per il tempo necessario a conseguire i risultati dei test (in genere ca. 4 giorni). Qualora il doppio "tampone" risulti negativo, è permessa la partenza verso lo stato algerino dove, per ragioni cautelative, i dipendenti sono sottoposti a un periodo di quarantena in loco, presso facilities aziendali opportunamente predisposte. Tale procedura viene attuata all'interno dei campi di produzione ed è effettiva anche per i dipendenti appartenenti alla controparte algerina. L'azienda ha precisato che i giorni trascorsi dal dipendente presso la struttura italiana e finalizzati allo svolgimento dei test molecolari sono da considerarsi "neutri" e sono retribuiti aggiungendo allo stipendio base il 50% della retribuzione estera applicabile. Anche in Algeria al lavoratore è lasciata facoltà di decidere, una volta terminato il turno lavorativo successivo alla suddetta quarantena in loco, se proseguire volontariamente la propria prestazione professionale di ulteriori 14 giorni, non eccedendo mai il limite massimo di 56 giorni di permanenza lontano da casa.

In linea generale, l'azienda ha dato comunque disposizioni, al fine di garantire il benessere psicofisico per i dipendenti che volontariamente proseguano il proprio turno lavorativo, di modificare l'organizzazione lavorativa accorciando l'orario lavorativo giornaliero e concedendo fino a 1,5 giorni di riposo settimanale, a parità di retribuzione e garantendo comunque il rapporto 1 giorno di presenza all'estero = 1 giorno di riposo in Patria.

Durante l'incontro è stata inoltre approfondita la situazione operativa presente in Messico, in cui le particolari richieste protocollari da parte del governo locale impongono di effettuare un "tampone" di verifica una volta giunti sul luogo. Il lavoratore entrante nel paese viene quindi sottoposto ad una serie di verifiche (esame della temperatura, appunto test molecolare, etc.), permanendo presso una struttura alberghiera opportunamente predisposta. L'esito negativo del test permette quindi di iniziare regolarmente il proprio turno di lavoro, generalmente dopo circa una settimana dal giorno d'ingresso nel paese. In virtù delle politiche sanitarie messicane, e delle restrizioni al momento presenti in Italia relative all'effettuazione dei test molecolari per i cosiddetti asintomatici, non risulta possibile in tal caso la somministrazione di un "tampone"

preventivo da svolgersi prima della partenza del lavoratore. Le parti concordano di effettuare ulteriori approfondimenti sulle modalità di effettuazione dei test molecolari nel contesto messicano nel prossimo Comitato.

Quali considerazioni generali, l'azienda ha confermato che nessun espatriato è stato posto in quarantena in strutture statali nei paesi di presenza, ma sono sempre state individuate strutture ad hoc, che permettessero inoltre il presidio sanitario costante da parte delle competenti funzioni di Eni.

Inoltre l'azienda, al fine di specificare ulteriormente la gestione della prestazione professionale, ha confermato che il dipendente, una volta rientrato in Italia dal proprio turno lavorativo estero, è tenuto a osservare presso il proprio domicilio un periodo di isolamento fiduciario di 14 giorni, i quali vengono ricompresi all'interno dei giorni spettanti di riposo, anche come da indicazioni ricevute dalle istituzioni competenti (Inail) su specifica richiesta aziendale.

L'azienda ha infine fornito un aggiornamento rispetto a quanto indicato nel precedente incontro sul tema della gestione del rapporto con i terzi per la popolazione commerciale. In particolare, tale gestione verrà ricompresa all'interno del MERP aziendale, tramite opportuna integrazione, non limitandola ai soli "commercianti", ma estendendola a tutti coloro che, per motivi di copertura del proprio ruolo professionale, debbano avere contatti con terzi.

Dal punto di vista sanitario generale, vengono confermate le indicazioni procedurali e l'orientamento aziendale relativo al test sierologico indicati nel precedente incontro del Comitato.

Il prossimo meeting del Comitato Operativo verrà fissato in data da stabilire, concordata fra le parti.

Il presente verbale è stato condiviso e sottoscritto dalle parti in remoto.

Eni Filctem CGIL

Femca CISL

Uiltec UIL