

VERBALE DI INCONTRO

In data 29 luglio 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 il tredicesimo 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 del meeting è stato prevalentemente incentrato sull'aggiornamento relativo alla gestione dell'emergenza Covid-19 in ambito estero (Upstream) e alle nuove recenti modifiche e integrazioni effettuate al MERP (Medical Emergency Recovery Plan).

In termini generali e introduttivi l'azienda ha confermato, al fine di garantire una gestione ottimale dell'emergenza in corso, l'applicazione dei documenti normativi interni, tra cui in particolare la MSG HR, soprattutto per quanto riguarda le misure da adottarsi in caso di pandemia. L'utilizzo di *best practice* è confermato inoltre dall'utilizzo dello stesso MERP sopra citato, il quale è un documento applicativo che viene adottato da linee datoriali / società Eni in Italia e all'estero per affrontare la situazione pandemica, in maniera più adeguata possibile in base alle singole esigenze e peculiarità di business. E' stato inoltre ricordato come, in relazione a tutti gli strumenti aziendali adottati, si sia proceduto ad un allineamento con le indicazioni dell'OMS, oltre a verifiche periodiche effettuate con l'Istituto Superiore di Sanità in Italia, sin dall'insorgenza iniziale del virus, poi mutatasi in pandemia.

L'azienda ha quindi presentato un focus sulla situazione dei dipendenti operanti in Algeria, paese in cui la circolazione del virus è alta, sebbene con un profilo statistico, relativo alla severità degli effetti, meno impattante rispetto a quanto visto in Italia. Eni opera nel paese africano attraverso Eni Algeria (100% Eni SpA), la quale è presente in ambito onshore, in joint venture con la locale Sonatrach.

Già da fine gennaio erano state diramate dalle strutture centrali Eni linee guida per prepararsi all'eventuale pandemia, anche se in tale periodo l'insorgenza del virus era limitata alla sola Cina. Eni Algeria aveva a tal fine predisposto un piano emergenziale aggiornato, costituendo inoltre un'Unità di Crisi, con il coinvolgimento di Sonatrach. A partire dagli inizi di luglio, periodo in cui si sono verificati i primi casi di riscontro positivo al COVID-19 tra i dipendenti in espatrio presso Eni Algeria, sono ad oggi 7 i casi accertati di coloro che hanno contratto la malattia. Di questi,

attualmente 3 sono ancora nel paese africano ma, avendo ormai riscontrato la relativa negatività al tampone, saranno a breve riportati in Italia, con un apposito volo programmato nella giornata del 30/07. Gli altri 4 casi sono già in Italia, sotto osservazione medica; in linea generale comunque per nessuno dei dipendenti coinvolti il quadro clinico ha destato o desta particolari preoccupazioni, in quanto i sintomi avvertiti sono o sono stati nulli o di lieve entità.

In relazione poi alle misure di prevenzione adottate in Eni Algeria, la società ha confermato una forte attenzione sul tema da parte del management. In tal senso, si è proceduto, ad esempio, a vietare o limitare l'accesso a tutti i luoghi che presentassero il potenziale rischio di assembramento, a indicare le norme di distanziamento sociale per l'utilizzo della mensa, a ridurre al minimo l'utilizzo del self-service; inoltre, la presenza dei lavoratori locali giornalieri è stata ridotta di quasi il 90%, mentre coloro che operano in presenza sono stati dotati di postazioni singole. L'azienda ha inoltre riferito che un profilo di maggior rischio per i dipendenti potrebbe derivare da attività o situazioni non sotto il diretto controllo di Eni Algeria, quali ad esempio il primo contatto alla dogana algerina con le forze dell'ordine locali (necessario in base alle normative vigenti).

Per quanto riguarda poi la gestione dei voli con il paese algerino, l'azienda ha confermato che, oltre ai normali voli commerciali, il cui utilizzo è stato possibile fino alla fine di marzo, sono stati organizzati ad oggi 17 voli (ca. 200 passeggeri), più altri 5 effettuati nel mese di luglio (di cui l'ultimo da effettuare in data 30/07); per il mese di agosto sono stati programmati altri 4 voli.

In merito ad una richiesta di chiarimento pervenuta dalle OO.SS. circa la gestione e compenso dell'attività professionale dei dipendenti Eni in espatrio presso le realtà estere, Eni ha confermato che il proseguimento del normale turno lavorativo è effettuato su base volontaria, con la possibilità riconosciuta a tutti i dipendenti di maturare le giornate di riposo in maniera direttamente proporzionale rispetto a quanto definito dal contratto di lavoro e ai giorni di servizio prestato. Ad esempio, il lavoratore che effettui il normale turno di 28 gg. matura altrettanti giorni di riposo; anche per coloro che proseguono volontariamente l'attività (fino a un max di 56 giorni) si applica la proporzione 1 a 1, includendo nel calcolo anche i giorni "fuori casa" non direttamente lavorati (ad es. in caso di quarantena richiesta non appena arrivati nel paese di assegnazione). Nei casi poi in cui il periodo di riposo non sia sufficientemente lungo tra un periodo di operatività e l'altro, i giorni spettanti non goduti vengono indennizzati attraverso un riconoscimento economico direttamente in busta paga (pari al normale trattamento estero). Inoltre, i dipendenti a cui sia richiesto un periodo minimo di quarantena per l'accesso al paese (come nel caso di Algeria e Iraq),

ricevono in tale periodo la retribuzione estera più il 50% dello spettante, a titolo di indennità.

Per quanto riguarda la gestione del ritorno in Italia del dipendente, l'azienda ha confermato di allinearsi totalmente alle disposizioni del relativo DPCM, il quale prevede che il cittadino italiano, di ritorno da sede lavorativa estera, sia tenuto ad osservare un periodo di isolamento fiduciario. **Affinché l'azienda possa riconoscere per tale periodo un trattamento equiparato alla malattia, il dipendente deve munirsi di due documenti: uno prodotto dal medico di famiglia, attestante la condizione di rientrante in cui sia specificato l'articolo al DCPM di riferimento, e uno dall'ASL di riferimento, la quale indica l'attivazione dell'isolamento fiduciario.**

In risposta alla richiesta da parte delle OO.SS. di segnalazione presso l'INAIL delle situazioni accertate di contrazione del virus, da parte del dipendente durante lo svolgimento della propria attività lavorativa all'estero, al fine di riconoscimento della situazione di malattia professionale, l'azienda si è riservata di effettuare ulteriori approfondimenti per comprendere al meglio, soprattutto da un punto di vista giuridico, come tale evenienza debba essere trattata. A tal proposito, l'azienda ha comunque confermato che è in corso un'attività di verifica sul tema direttamente con INPS e INAIL.

Le OO.SS. e l'azienda hanno concordato di rafforzare nei prossimi incontri di questo Comitato l'informativa relativamente alla situazione dell'ambito estero di Eni.

È stato poi fornito dall'azienda un aggiornamento rispetto al progetto pilota di somministrazione volontaria di test sierologici ai dipendenti Eni operanti in Lombardia (presentato nel precedente incontro di questo comitato). Al 29/07 le richieste sono state 1271, pari al 14% degli aventi diritto, anche se è possibile che dopo il periodo vacanziero, a settembre, vi sarà una ripresa delle iscrizioni.

Per quanto riguarda l'aggiornamento del MERP, l'azienda ha informato che il documento è stato integrato contemplando anche le nuove disposizioni contenute nel DPCM del 11/06 e relativa proroga del 14/07. In particolare, le principali novità riguardano le disposizioni relative a: attività formative, eventi interni, attività culturali erogate all'interno dei locali aziendali, misure comportamentali e disciplinari in caso di mancato rispetto delle disposizioni aziendali, misure di protezione, DPI, pulizia e sanificazione degli ambienti, conduzione degli impianti idraulici, specifiche tecniche per la gestione operativa dei lavoratori fragili (a tal proposito è stato inserito ex novo il relativo all. 3 al MERP). Inoltre è stato effettuato, per la stesura delle integrazioni al documento, un

allineamento con l'Istituto Superiore di Sanità, che in linea generale ha approvato le novità apportate. L'azienda ha inoltre confermato lo smart working come misura prevalente per lo svolgimento delle attività lavorative per le sedi uffici, con la possibilità di affiancarlo, da settembre, ad una parziale ripresa della presenza diretta dei dipendenti nelle strutture aziendali.

Per quanto riguarda l'informativa aziendale relativa all'all. 3 sopracitato, è stato sottolineato che tale documento ha lo scopo di indicare le modalità di gestione delle attività operative dei dipendenti cd. fragili (in relazione alla pandemia Covid), che per le esigenze connesse all'attività lavorativa devono operare in presenza, non potendo fornire il proprio contributo professionale in modalità smart working. Scopo del documento è ovviamente la massima tutela possibile della salute dei dipendenti coinvolti. Infine, sono stati approfonditi gli ulteriori elementi tecnici sopracitati legati agli elementi di novità inseriti nel MERP. E' stato concordato che l'Azienda invierà alle OO.SS. copia del testo, al fine di garantire una lettura e approfondimento da parte sindacale degli elementi emersi.

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.

EniFilctem CGIL

Femca CISL

Uiltec UIL