

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro durante l'emergenza da Covid-19:

il contributo dell'Unione Generale del Lavoro

L'Unione Generale del Lavoro, oltre ad aver contribuito alla ricalibrazione e all'aggiornamento del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto nella giornata del 24 aprile dal governo, nelle persone del Presidente del consiglio, Giuseppe Conte, e dei ministri per il lavoro e le politiche sociali, Nunzia Catalfo, e dello sviluppo economico, Stefano Patuanelli, e da Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confindustria, Rete Imprese Italia (Confcommercio, Confesercenti, Cna, Confartigianato, Casartigiani), Confapi, Alleanza cooperative (Legacoop, Confcooperative, Agci), Confimi, Federdistribuzione, Confprofessioni, ho sottoscritto diversi accordi collettivi nelle aziende e sul territorio.

Il documento sottoscritto il 24 aprile integra il precedente ha anche sottoscritto accordi specifici nelle aziende e con diverse altre associazioni di categoria, contenenti una parte generale applicabile in tutti i settori produttivi e degli allegati specifici per settore. Testo del 14 marzo, che, peraltro, aveva lasciato irrisolti alcuni aspetti.

Di seguito, si formulano alcune considerazioni sulle integrazioni e novità contenute nel nuovo Protocollo.

Tra le principali questioni, vi è la richiesta sindacale di dare cogenza al documento per renderlo effettivamente esigibile, inserendolo (come allegato ovvero attraverso un esplicito riferimento) in un prossimo decreto del presidente del consiglio dei ministri, cosa poi effettivamente avvenuta

Il tema dell'esigibilità e delle sanzioni è stato uno degli elementi di scontro che ha rischiato di far saltare l'accordo. Il risultato della trattativa è contenuto nella premessa, laddove si specifica che la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione. La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Su particolare richiesta della nostra Organizzazione sindacale è stata introdotta la responsabilità dell'azienda sull'informazione ai dipendenti sulle misure di prevenzione (analogamente a quanto fatto ad esempio nel Protocollo OOSS-Confcommercio), contenuta alla fine del paragrafo "Informazione".

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

Con riferimento alle modalità di ingresso in azienda, sono state inserite nuove prescrizioni sulla gestione di lavoratori guariti dal covid-10 ed il contrasto a nuovi focolai, per effetto delle quali:

- L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

Con riferimento alle modalità di accesso dei fornitori esterni, sono state estese le misure di prevenzione a subappaltatori e fornitori di servizi esterni:

- in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.
- L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

Relativamente alla pulizia e alla sanificazione in azienda, è stato aggiunto un obbligo di sanificazione straordinaria in aziende che devono riaprire in cui ci siano stati casi sospetti di covid-19:

- nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

Rispetto alle precauzioni igieniche personali, è stato inserito un obbligo sulla installazione di dispenser di gel igienizzante. I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

Il capitolo sui dispositivi di protezione individuale è stato innovato, venendo così incontro ad una delle più importanti critiche della Ugl – e non solo - alla vecchia versione del Protocollo: in particolare è resa più cogente l'obbligo di utilizzo dei DPI, come mascherine, guanti e ogni altro dispositivo necessario.

Nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. È

previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1)

Anche il paragrafo sulla organizzazione aziendale, contiene diverse novità.

1. In particolare una prescrizione a tutela del lavoratori in smart work con riferimento alle pause ed al supporto tecnologico (tema molto discusso) Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).
2. Nella riorganizzazione degli spazi aziendali e dei processi produttivi, è necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni. Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni.
3. Con riferimento agli orari di lavoro e al trasporto, l'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari. È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.

Per quanto riguarda la gestione di una persona sintomatica in azienda, è stata introdotta una prescrizione per effetto della quale il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Con riferimento alla sorveglianza sanitaria e al ruolo del medico competente, premesso che si tratta di un punto sul quale è stato più complesso raggiungere una convergenza fra le varie parti, soprattutto per tre timori avanzati della parte datoriale: un eccesso di costi per adempimenti sanitari, un ruolo invasivo delle Asl nelle aziende ed un inserimento delle procedure covid-19 nei documenti di valutazione del rischio, sia per il conseguente obbligo di adeguarli, sia per il terrore che la patologia venga riconosciuta come rischio

specifico (e non generico) con le conseguenti responsabilità dell'impresa. Un quarto aspetto ha riguardato la funzione del medico competente.

Alle fine, le parti hanno concordato che:

- Con riferimento al ruolo del medico competente nella valutazione dei rischi, egli applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori;
- Con riferimento al ruolo del medico competente e alle azioni connesse alle riaperture in riferimento a lavoratori che abbiano contratto il virus e di lavoratori fragili per precedenti patologie, si specifica che, alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19. È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età;
- Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

Infine, per quanto attiene all'aggiornamento del Protocollo di regolamentazione, oltre ai Comitati aziendali per la gestione del Protocollo, già previsti nel testo di marzo, sono stati aggiunti due nuovi livelli di partecipazione:

- Per le piccole aziende non dotate di rappresentanza sindacale la creazione di Comitati territoriali che svolgano funzioni analoghe a quelle dei comitati aziendali.
- Possono essere altresì costituiti dei Comitati territoriali con funzioni di monitoraggio e la partecipazione di autorità locali ad iniziativa dei soggetti firmatari. È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti

delle parti sociali. Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

Fra i diversi protocolli di settore o di azienda sottoscritti in queste settimane dalla Ugl, anche sul territorio (tutte le segreterie regionali hanno sottoscritto gli accordi territoriali per la gestione degli ammortizzatori sociali e delle misure di salute e sicurezza) e dalle sue federazioni di categoria, si ricorda in particolare che:

- L'Ugl Metalmeccanici, la federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, il 9 aprile, ha sottoscritto con FCA NV, in nome proprio e per conto delle società del gruppo, un protocollo contenente le linee guida per la regolamentazione condivisa delle misure atte a consentire la progressiva ripresa delle attività del Gruppo FCA in Italia. La federazione ha anche sottoscritto altri protocolli, fra cui quelli con CNH Industrial, Marelli, Leonardo company, Electrolux e Whirlpool.
- L'Ugl Terziario, federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, ha sottoscritto con Confcommercio l'accordo quadro per l'applicazione del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020. L'Ugl Terziario ha altresì sottoscritto con Federdistribuzione, espressione della Distribuzione moderna organizzata, l'avviso comune sul grave stato di crisi del settore della distribuzione commerciale non alimentare, con il quale «le Parti ritengono di comune interesse e non più rinviabile un intervento normativo che riconosca lo stato di crisi del settore della distribuzione non alimentare al pari di quanto è stato fatto per altre realtà di impresa nella stessa situazione e che, in conseguenza di ciò, anche al fine di consentire il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, sia garantita alle imprese un sistema organico di interventi in termini di liquidità finanziaria - anche attraverso l'ampliamento delle linee di credito con garanzie dello Stato - e di benefici in termini di agevolazioni contributive e fiscali». Protocolli di sicurezza aziendali sono stati sottoscritti con il Gruppo Carrefour; con Confimea e Unicoop sono stati sottoscritti accordi di sistema sugli ammortizzatori sociali, mentre dei protocolli di assicurazione sanitaria sono stati definiti con Assocal Confcommercio, Assoced, Lait, Enasarco e altre Casse previdenziali. Fra gli accordi sugli ammortizzatori sociali si ricordano fra gli altri Game stop (1.429 unità), Gruppo Coop alberghi (2.307), Bricofer (1.303), Bulgari (408), Compass (484), Datacontact (1.135), Rinascente (1.512), Sefi Italia (1.000), Mc Donald's (5.000), Autogrill (1.000), My Chef (3.000), Hilton (2.000), Sephora (1.448), Harmont&Blaine (356), più altri per il Gruppo Tiger, Dussman, Serenissima e Abercrombie.

- L'Ugl Chimici, la federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, ha sottoscritto il 2 marzo con Federchimica e Farindustria il Primo Avviso Comune su misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, e con le stesse associazioni datoriali, il 12 marzo ha sottoscritto il Secondo Avviso Comune. Il 14 marzo è stato sottoscritto il protocollo con Confindustria Energia, Avviso comune per la gestione dell'emergenza covid-19 E l'adozione di protocolli anticontagio. Il 17 marzo è stato sottoscritto con Assovetro un Avviso Congiunto relativo all'attuazione delle misure urgenti di contenimento dal contagio di COVID-19, e il 27 aprile l'Accordo Nazionale di Programma per l'adozione - nei luoghi di lavoro delle Imprese del Vetro - di misure preventive anti-contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva. Il 16 aprile è stato sottoscritto con Confindustria Ceramica Protocollo Nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva. Il 10 aprile è stato sottoscritto con SMI il Protocollo su Emergenza sanitaria covid-19 e contribuzione a Previmoda e Sanimoda. Sono stati sottoscritti accordi sulla gestione dell'emergenza Covid-19 con le principali aziende del settore, tra le quali ENI, ENEL, ACEA. Sono stati altresì raggiunti numerosi accordi per la gestione degli ammortizzatori sociali con aziende dei settori chimico, tessile, energia e carta.
- L'Ugl Attività ferroviarie, il 27 aprile, ha sottoscritto l'accordo quadro con le linee guida per tutte le società del Gruppo Ferrovie dello Stato, con circa 70mila lavoratori; l'accordo segue il protocollo di marzo sulla gestione delle emergenze. Sempre nel settore sono stati sottoscritti degli accordi per la gestione degli ammortizzatori sociali in NTV (1.300 unità), Trenord (2.000), oltre a quelli per Dussman, Elior, Reekeep Rail, Rtc, Cts.
- L'Ugl Viabilità e Logistica ha sottoscritto dei protocolli con Anas e Autostrade, mentre l'Ugl Sicurezza civile ha adottato delle linee guida con le principali aziende del settore, con la definizione di Comitati macroterritoriali per la gestione dei dispositivi di protezione individuale. L'Ugl Mare e Porti ha sottoscritto un protocollo con Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori e Federarmatori. Numerosi accordi per la gestione della cassa integrazione e delle procedure di sicurezza sono stati sottoscritti, fra l'altro, dalle Federazioni nazionali Autoferrotranvieri, Salute Trasporto aereo, Telecomunicazioni, Agroalimentare, Credito e Assicurazioni, Igiene Ambientale. Le Federazioni nazionale del lavoro pubblico hanno invece partecipato, in ambito nazionale e territoriale, alla definizione di protocolli sull'utilizzo dello smartworking.