



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare

Roma, 14-03-20202

Oggetto: sottoscrizione Protocollo di regolamentazione per il contrasto al covid – 19 nei luoghi di lavoro.

Nella mattinata odierna è stato sottoscritto il "*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*", tra le organizzazioni datoriali e le OOSS confederali, promosso dal Governo.

La sottoscrizione di Confcommercio si è realizzata attraverso Rete Imprese Italia. Il confronto si è svolto ininterrottamente dalle 19 di ieri ed ha prodotto un testo di sintesi, composto di 13 punti, tra le istanze delle OOSS di tutela della salute, anche con il più ampio coinvolgimento delle forme di rappresentanza sindacale, e le istanze delle imprese volte a garantire le indispensabili condizioni di salubrità e sicurezza, conciliandole con la necessità di assicurare il servizio richiesto.

Alla luce di tale sintesi, è stata introdotta la previsione di "favorire" il coinvolgimento delle strutture di rappresentanza, RSA/RSU ove presenti, o rappresentanze territoriali e RLS o RLST. Sarà importante che le associazioni territoriali sollecitino l'attenzione degli Organismi Paritetici Territoriali e degli Enti Bilaterali per favorire un approccio collaborativo sul tema da parte degli RLST.

Il protocollo si articola per linee guida condivise finalizzate ad agevolare l'adozione di protocolli anticontagio. In funzione di tale adozione si prevede la possibilità di sospensioni dal lavoro con l'accesso agli ammortizzatori sociali.

La richiesta degli ammortizzatori avverrà favorendo il coinvolgimento delle ooss ai vari livelli.

Nel merito, riprendendo quanto contenuto nei vari DPCM nonchè nei DL 6 e 9, si condivide il massimo utilizzo del lavoro a distanza.

Inoltre si condividono altre misure di carattere organizzativo ed igienico sanitario: l'incentivanti azione all'uso di ferie e permessi, ad eventuali forme di flessibilizzazione previste dalla contrattazione collettiva, l'adozione di protocolli comportamentali anticontagio anche con l'uso, ove necessario di specifici DPI.

Più in dettaglio – punto 1 – si prevede che l'informazione andrà orientata soprattutto verso specifici contenuti, anche di obbligo comportamentale, e le modalità informative potranno essere di varia forma.

Riguardo all'ingresso nei luoghi di lavoro – punto 2 - si prevede la possibilità che il personale possa essere sottoposto alla misurazione della temperatura seguendo gli accorgimenti pratici in tema di GDPR indicati alla specifica nota al punto 2 del Protocollo.

Si condivide che il datore di lavoro (cosa che peraltro già accade in numerosi ambiti lavorativi dei nostri settori) debba informare preventivamente il personale, nonché chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso nei confronti di coloro che, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

Sono previsti alcuni accorgimenti riguardanti modalità di accesso dei fornitori esterni – punto 3 - o le visite da parte di soggetti esterni, che devono comunque essere limitate. Viene sottolineato che quanto condiviso nel presente protocollo e le conseguenti regole ed accorgimenti dell'azienda devono essere seguite anche dalle aziende che svolgano attività in appalto presso le sedi o unità aziendali.

Si convengono regole e comportamenti riguardo alla pulizia dell'azienda – punto 4 - e si ribadisce che qualora si renda necessario, per rispettare le regole del protocollo, sospendere l'attività, ciò costituirà motivo di ricorso agli ammortizzatori sociali.

Si raccomandano regole di igiene personali - punto 5 - a cui il personale deve attenersi, con l'onere per il datore di fornire adeguati detergenti.

Un capitolo a parte e di tutta delicatezza è rappresentato dall'uso dei DPI – punto 6 - e soprattutto delle mascherine. In tal caso, si conviene che le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità (quindi NON dovranno essere utilizzate da tutti e per tutto lo svolgimento dell'attività). In particolare NON dovranno essere utilizzate da soggetti asintomatici, ma saranno necessarie in caso di impossibilità di lavorare a meno di un metro di distanza, unitamente ad eventuali altri DPI indicati.

Per il punto 7 in materia di pulizia e sanificazione periodica degli ambienti comuni si rimanda alla lettura del testo.

Merita particolare attenzione il punto 8 dedicato all'organizzazione aziendale. Sulla falsariga di quanto previsto nei provvedimenti già adottati, si favorisce l'uso di tutti gli strumenti aziendali che possano conseguire la rarefazione sociale attraverso smart working, rimodulazione delle eventuali turnazioni, utilizzo di rol e altre analoghe previsioni della contrattazione, nonché ferie maturate. Fermo restando quanto indicato in premessa, circa il favorire la interlocuzione ai vari livelli con le OOSS, si ritiene che per l'adozione di tali provvedimenti NON sarà necessario uno specifico accordo sindacale, salvo che la contrattazione collettiva già lo preveda.

Per l'uso degli ammortizzatori sociali si è in attesa delle previsioni del legislatore in termini di auspicata semplificazione delle procedure.

Una segnalazione importante riguarda, al punto 10, la formazione, per gli aspetti potenzialmente sanzionatori o di contenzioso. Si prevede, infatti che *il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità).*

Da ultimo, rimandando alla lettura del punto 11 e soffermandoci sui punti 12 e 13, si rilevano gli aspetti forse più onerosi per la gestione aziendale, riguardanti la sorveglianza sanitaria e la gestione "sindacale" del protocollo. Punto 12: in tal senso anche le nostre associazioni saranno chiamate ad un'attività di assistenza alle imprese e di confronto con le OOSS, affinché la sorveglianza sanitaria non si trasformi in una "ospedalizzazione" dei luoghi di lavoro. E' evidente che determinate attività saranno oggi e nel prossimo periodo, condizionate dal fabbisogno di asanità che si registrerà nei diversi territori.

Da ultimo riguardo al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, ciò dovrà avvenire evidentemente in presenza di RSA/RSU, mentre per le aziende prive di rappresentanza le associazioni potranno assistere le imprese anche attraverso la elaborazione di protocolli territoriali.

Il Direttore Centrale
f.to Dott. Guido Lazzarelli

all.:c.s.