

Qui di seguito una sintesi del Protocollo condiviso tra il Governo, Confindustria, Confapi, Confartigianato, CGIL, CISL e UIL di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020

1. Considerazioni

Lo scopo del Protocollo è quello di spingere ad un comportamento condiviso e collaborativo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali: da qui l'istituzione del Comitato previsto al punto 13. È importante, da una lato, che il protocollo venga letto e attuato in modo da dare comunque un significato (anche se vi sono delle imprecisioni che oggi non devono avere l'attenzione dell'interprete) e, dall'altro, con buon senso: è evidente che domani mattina, lunedì 16 marzo 2020, non tutte le imprese saranno in grado di attuare immediatamente tutte le disposizioni (si pensi alle modalità di accesso dei fornitori esterni) oppure sarà necessario valutare se dare le informazioni quando magari sono già state diffuse da tempo. Ma qui, appunto, scatta l'importanza del Comitato da costituire e convocare subito, ovviamente nel rispetto del divieto delle riunioni in presenza, così da programmare quanto necessario, anche con una verbalizzazione che dovrà essere poi condivisa.

Il Protocollo andrà applicato, per le parti tecniche, quando non sono dettate disposizioni specifiche (ad esempio alle strutture sanitarie).

Una applicazione ampia, anche per le imprese non aderenti, è sicuramente opportuna.

2. Obiettivi

Coniugare la **prosecuzione delle attività** produttive con la **garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza** degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.

Quindi:

- Se non si può **garantire**, sul luogo di lavoro, **la salubrità e la sicurezza**:
 1. **Sospensione** temporanea dell'attività;
 2. **Riduzione** temporanea dell'attività.

- Va favorito il **confronto preventivo con**:
 1. le rappresentanze sindacali e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali;
 2. RLS e RLST.
 3. Datori di lavoro o suoi rappresentanti

3. Per il lavoratore

- L'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali;
- dichiarare tempestivamente anche dopo l'accesso in azienda condizioni di pericolo in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro (mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene) e di informare il datore di lavoro di eventuali sintomi.

4. Per il datore di lavoro

- Possibilità di sottoporre il lavoratore al **controllo della temperatura corporea**, nel rispetto della disciplina della **privacy**;
- **Informare** tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda **consegnando o appendendo dépliant informativi** delle disposizioni delle Autorità
- **Regolamentare e ridurre l'ingresso in azienda degli esterni**, prevedendolo scaglionato e con la possibilità di misurare la temperatura corporea, e attrezzando servizi igienici appositi. Chi accede deve osservare a sua volta le regole.
- **Effettuare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica** dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, degli spogliatoi, delle mense, anche se serve con sospensione dell'attività, altresì contingentando l'accesso. Nel caso delle postazioni di lavoro sarà opportuno dotare i lavoratori dei DPI.
- **Mettere a disposizione** dei lavoratori di **idonei mezzi detergenti per le mani** e quindi **organizzare l'attività** in maniera tale da **consentire** la pulizia frequente
- **Dotare i lavoratori**, qualora il lavoro imponga di lavorare a **distanza interpersonale minore di un metro** e non siano possibili altre soluzioni organizzative, **di mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...)**: mancando i DPI non è possibile svolgere l'attività
- **Organizzare il lavoro** prevedendo la **chiusura** dei reparti che non influenzano la produzione, lo **smart working**, la **turnazione** dei dipendenti, gli **istituti contrattuali di astensione retribuita** (par, rol, banca ore e ferie arretrate) e **poi gli ammortizzatori sociali**;
- **Limitare gli spostamenti interni, vietare le riunioni di presenza (salvo necessità e urgenza), sospendere e annullare le attività di formazione** salvo quelle in modalità a distanza, **sospendere tutte le trasferte/viaggi** di lavoro nazionali e internazionali;

- Formare il comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con le RSA (e RSU – pur non espressamente previsto), RLS: ovviamente la partecipazione datoriale deve essere la più qualificata, con la presenza anche del RSPP.

5. Gestione di un lavoratore sintomatico

Se una persona presente in azienda sviluppa febbre e sintomi di infezione respiratoria, come la tosse, deve dichiararlo immediatamente all'ufficio del personale. Si procede così al suo isolamento e a quello degli altri presenti nei locali.

1. informare le risorse umane;
2. fornire DPI come la mascherina;
3. procedere all'isolamento del lavoratore;
4. informare immediatamente le autorità sanitarie e i numeri di emergenza per la pandemia da Covid-19, collaborando per la definizione dei 'contatti stretti'.

Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.