



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare

Roma,
Prot.
Com. n.

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 attraverso il più ampio coinvolgimento delle forme di rappresentanza sindacale e le istanze delle imprese di garantire comunque le condizioni indispensabili di salubrità e sicurezza, al contempo con la necessità di garantire il servizio richiesto.

Tale sintesi ha visto la previsione di “favorire” il coinvolgimento delle strutture di rappresentanza, RSA/RSU ove presenti, o rappresentanze territoriali e RLSS O RLST. Per tali ultimi sarà importante sensibilizzare da parte delle associazioni territoriali, l’attenzione degli Organismi Paritetici Territoriali e degli Enti Bilaterali per favorire un approccio collaborativo sul tema da parte degli RLST.

Si tratta di linee guida condivise per agevolare l’adozione di protocolli anti contagio, a tale proposito condividendo che tale ragione potrà eventualmente prevedere sospensioni dal lavoro con l’accesso agli ammortizzatori sociali.

Pertanto, le parti hanno già condiviso che qualora l’adozione dei protocolli dovesse comportare sospensioni dal lavoro, tale ragione rappresenta una giustificazione per la richiesta di ammortizzatori, evidentemente, in tali casi, con il coinvolgimento delle OOSS ai vari livelli, come indicati nel protocollo.



Nel merito, riprendendo quanto contenuto nei vari dpcm nonché nei DL 6 e 9, si condivide il massimo utilizzo del lavoro a distanza. D'altro canto le modalità semplificate di questo periodo possono rappresentare un esempio di come anche per il futuro la semplificazione possa rappresentare uno stimolo all'adozione di forme di lavoro flessibili.

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

Si condivide – punto 1 - che l'informazione andrà orientata soprattutto verso specifici contenuti anche di obbligo comportamentale e che le modalità 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 nella nota.

Si condivide che il datore di lavoro (cosa che peraltro già accade in numerosi ambiti lavorativi dei nostri settori) debba informare preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, 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 di viste 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 si rimanda alla lettura del testo.

Attenzione particolare riguarda il punto 8 dedicato all'organizzazione aziendale.

Sulla falsariga di quanto previsto nei provvedimenti di legge e del Governo 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 enei confronti delle OOSS, affinché non ci si approcci come una "ospedalizzazione" dei luoghi di lavoro. E' evidente che determinate attività saranno oggi e nel prossimo periodo, condizionate dal fabbisogno di sanità 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 magari attraverso la elaborazione di protocolli territoriali.

Il Direttore Centrale
Dott. Guido Lazzarelli