



## SEGRETERIE PROVINCIALI DI CREMONA E MANTOVA

---

Via Trento e Trieste, 54- Cremona  
Tel. 0372/596811

Via Torelli, 10 – Mantova  
Tel. 0376/352211

### **Il protocollo aziendale strumento per reagire insieme**

**Il 14 marzo 2020 le Parti Sociali hanno definito il protocollo necessario per evitare il contagio all'interno dei luoghi di lavoro. Ciò non significa che tutte le aziende, rispettando il citato protocollo, possano lavorare; al contrario possono risultare produttive le imprese che rientrano nel Dpcm del 10 aprile 2020. Purtroppo, le maglie continuano ad essere larghe, lasciando al Prefetto il giudizio di sospendere l'attività produttiva qualora le domande avanzate dalle imprese non rientranti nei codici ateco previsti, ma nelle pieghe di quanto previsto dal citato Dpcm, avanzassero richiesta. Purtroppo, le modalità di verifica delle Prefetture delle diverse province lombarde non presentano omogeneità né di azione, né di verifica e questo appesantisce e rende difficile complicato il ruolo di tutela delle organizzazioni sindacali di categoria. Ad aggiunta di questo quadro l'incapacità delle associazioni industriali territoriali di ergersi a rappresentanza vera e significativa, interlocutore prioritario e necessario per il confronto con i sindacati di categoria e le confederazioni. Non ci si può permettere un mancato coordinamento nel settore come sta avvenendo ora, poiché attendere gli eventi è controproducente; il continuo lamentarsi di ciò che non va e la paura di un impatto economico devastante sono esercizi inutili se non diventano fotografie attuali che si trasformano in opportunità di lavoro per riscrivere oggi come dovrà essere il lavoro a breve sia dal punto di vista concettuale che occupazionale con la formazione, lavoro agile e ripensamento di abitudini lavorative e schemi di tutela. Significa ripensare gli spazi lavorativi, la sicurezza e costruire un rapporto direttamente proporzionale fra salario-autonomia-responsabilità professionalità-protagonismo individuale in team. Si evince che la contrattazione, anima del vero sindacalismo e nostro mantra come Fim, è centrale allo sviluppo della nuova frontiera del lavoro, dove solidarietà, etica e senso civico, dovranno essere il collante di modalità di lavoro oggi fine a se stesse che non ci appagano. La pandemia nella tragicità ci regala l'opportunità di ripensare virtuosamente il futuro, il rispetto dell'ambiente ed una nuova scala di valori che dovranno caratterizzare la comunità che genera futuro e non stagnazione intellettuale.**

**Questo nuovo piglio e l'azione in controtendenza al racconto asettico della situazione passa dall'analisi del protocollo delle Parti sociali calato nella verifica di ogni azienda, indipendentemente dai numeri occupazionali.**

**Il Dpcm del 22 marzo 2020 obbliga al rispetto del protocollo; tale affermazione non deve passare inosservata: il protocollo diventa norma primaria.**

**Il rischio da Covid-19 non rientra nel rischio professionale e non modifica il DVR (documento di valutazione dei rischi), bensì si classifica come addendum. Organo di vigilanza all'interno dell'impresa non sono né l'ATS, né l'Ispettorato del Lavoro, bensì il Comitato che il protocollo prevede di istituire. A prescindere dal numero dei componenti è obbligatoria la presenza del RLS (Responsabile della sicurezza per i Lavoratori) con ruolo di partecipante attivo alla stesura del Protocollo aziendale. Il Comitato costruisce, definisce, stipula, monitora la corretta applicazione del Protocollo Interno ed interviene qualora necessiti di modifiche. E' facile cogliere l'obbligo di istituire, e non di farsela, il Comitato interno; l'assenza di questo organismo risulta già motivo di infrazione per le imprese. Si deve ricordare, inoltre, che il DL 19 del 25 marzo pone l'onere di sanzione amministrativa alle aziende inadempienti combinata dalla Polizia e/o dalle Forze Armate.**

**Il Protocollo aziendale deve prevedere la regolamentazione e la contingentazione degli accessi con un accorgimento: all'attivarsi della fase due il DVR dovrà essere modificato, poiché gli interventi attuali potrebbero diventare strutturali nel medio termine, ad esempio, spazi lavorativi, spazi comuni, accessi, varchi, spogliatoi, mense ecc.**

**Gli accessi sono da dividere in tre gruppi: accesso per occupati, per fornitori, per appaltatori.**

**OCCUPATI:** il protocollo aziendale dovrà prevedere le adeguate note informative e le indicazioni per l'accesso; le modalità di comunicazione per coloro che riscontrassero problemi di salute. La comunicazione deve essere formale ed il comitato deve prevedere all'interno del protocollo le procedure alle quali attenersi a fronte di rifiuto all'accesso (informativa sulla privacy, documenti necessari e divisi per tipologia in caso il lavoratore debba tornare a casa).

**FORNITORI:** persone che portano la merce all'interno dell'azienda (carico e scarico), ai quali, tuttavia, è consigliabile non avere promiscuità con i dipendenti di un'azienda. Per tali figure il comitato deve prevedere all'interno del protocollo note informative ad hoc. Qualora gli autisti /personale esterno dovessero scendere dal mezzo di trasporto il Protocollo deve prevedere servizi igienici dedicati e distributori igienizzanti esclusivi.

**APPALTATORI:** sono figure che hanno promiscuità con i dipendenti di un'azienda e per tale motivo i Comitati dell'appaltante e dell'azienda appaltatrice dovranno mettere in comune i singoli Protocolli redatti ed individuare soluzioni condivise per gli spazi comuni ecc.

**Qualora il Comitato dovesse decidere di attivare il controllo della temperatura corporea prima dell'accesso dovrà prevedere all'interno del Protocollo un incarico formale alla persona individuata per assolvere la misurazione; si parla di preposto aziendale che non deve essere necessariamente medico o infermiere. Il Protocollo dovrà, altresì, prevedere le casistiche e le risposte chiare a fronte delle diverse situazioni che potranno verificarsi.**

**Ritengo necessario fare alcuni chiarimenti sulle mascherine. Innanzitutto, l'intervento prioritario è il mantenimento della distanza fra due persone di almeno un metro. Per regione Lombardia la mascherina è obbligatorio in tutte le circostanze, ordinanza 528 del 11/04/2020; il Comitato deve prevedere nel Protocollo aziendale le modalità di indossamento, utilizzo e smaltimento definendo in modo chiaro le procedure operative. La circolare 5443 del Ministero della Salute del 22 febbraio 2020 definisce la mascherina come rifiuto tossico e pertanto, devono essere seguite precise procedure. Le mascherine chirurgiche sono state considerate Dispositivi di Protezione Individuali ed alla luce dell'art. 15 comma 3 del D.L. 18 del 17 marzo u.s. è stato previsto che i D.P.I. devono essere accompagnati da un documento Inail; ciò vale anche per gli altri DPI utilizzati.**

**Il Protocollo deve prevedere la pulizia giornaliera in tutti gli spazi lavorativi svolta dall'impresa di pulizie normalmente presente in azienda, mentre alla fine di ogni turno di lavoro devono essere pulite apparecchiature e cose che hanno subito contatto tattile.**

**La sanificazione rispetto a quanto descritto sopra è una pulizia più approfondita con prodotti particolarmente aggressivi e non prevede l'intervento di un'azienda specializzata a meno che non sia stato accertato un caso di contagio da Covid-19, come prevede sempre la circolare 5443; in questo caso, al termine della sanificazione è necessaria la ventilazione dell'area prima di renderla nuovamente disponibile.**

**Se un dipendente viene messo in quarantena perché ha avuto contatto con chi ha contratto il Covid-19 è coperto da malattia con codice V07. Il lavoratore che ha contratto non sul lavoro il Covid-19 ed ha superato tutto a casa ha la possibilità di rientrare a fronte del rilascio da parte del medico curante del certificato di sana costituzione; qualora, in assenza di tampone, il medico curante dovesse rifiutarsi, il lavoratore deve rivolgersi alla medicina del lavoro. Il medico competente può chiedere ad un lavoratore con patologie pregresse di assentarsi dal lavoro per garantirgli l'incolumità; in tutte queste situazioni il protocollo deve prevedere le diverse regolamentazioni.**

**La circolare Inail n. 13 prevede, con onere a carico del lavoratore, l'infortunio sul lavoro per colui che ha contratto il Covid-19 in azienda: per lavoratori delle mense, chi è agli sportelli è più facile dimostrarlo, si parla di presunzione semplice. E' possibile anche infortunio in itinere per Covid-19 se ci si reca al lavoro con mezzi pubblici oppure con veicolo privato promiscuo.**

**Ad oggi non è previsto alcun obbligo di test serilogico, anche se ritengo che sia la sola strada da intraprendere per avere maggiori certezze. Qualora il comitato dovesse inserire i test serilogici, dovrà prevedere all'interno del protocollo la gestione dei lavoratori che non presentano anticorpi, di chi è disponibile ai test oppure no, dell'attesa dell'esito definendo l'entrata o meno del lavoratore e l'eventuale tipologia di copertura.**

**Questa situazione, infatti, è equiparabile a quanto previsto dall'art. 4 della legge 300/70.**

**Infine, il protocollo deve prevedere anche la verifica e regolamentazione della formazione, poiché adibire un lavoratore senza adeguata informazione ed addestramento ad una nuova mansione comporta per l'impresa possibile denuncia penale.**

**Partire con il piede giusto ci permette di essere promotori fattivo del cambiamento; abbiamo bisogno di imprenditori responsabili che insieme a noi possano con passi decisi e prospettici cogliere i possibili scenari futuri e costruire da subito le modalità di governo e rilancio.**