Unione Sindacale di Base

Emergenza coronavirus e protocollo condiviso: il decalogo per delegati sindacali e RLS

Nazionale, 19/03/2020

EMERGENZA CORONAVIRUS E PROTOCOLLO CONDIVISO

DECALOGO PER DELEGATI SINDACALI E RLS

PREMESSA ED OBIETTIVI

USB ha chiesto il fermo delle attività produttive non essenziali, per mettere in sicurezza le lavoratrici e lavoratori e contrastare la pandemia, mentre il **Protocollo Condiviso firmato da CGIL CISL UIL e Padronato ha lo scopo di mantenere in attività le aziende a scapito della salute dei lavoratori e della popolazione**

Le regole del Protocollo le dobbiamo interpretare e utilizzare per imporre dove possiamo il fermo delle attività e il rispetto del nostro diritto alla salute: utilizzando sospensioni delle attività, scioperi e denunce formali con la richiesta di intervento tempestivo.

Con questa guida, da utilizzare insieme alle precedenti indicazioni sindacali contenute nel "**PROTOCOLLO CORONAVIRUS: COME DIFENDERSI**", vogliamo fornirti delle informazioni "pratiche" per darti la possibilità di verificare direttamente se l'azienda garantisce una tutela adeguata dal contagio per i lavoratori e riuscire, così, ad ottenere la sospensione dell'attività.

Se individui dei punti critici, rispetto ai rischi di contagio, ti chiediamo di contattare il referente

Usb territoriale e/o di settore per fare subito una denuncia formale all'azienda ed alle autorità competenti (Asl, Prefettura ecc.), in cui si richiede un intervento urgente per verificare se sono state adottate, anche ai sensi del pessimo "Protocollo Condiviso", le misure adeguate per la tutela dal contagio e, in caso negativo, disporre la sospensione dell'attività dell'azienda.

In attesa dell'intervento delle autorità possiamo richiedere, insieme alla proclamazione di uno "stato di agitazione", la sospensione immediata dell'attività dell'azienda "sfruttando" la seguente dichiarazione contenuta nel Protocollo (e previste anche nei decreti del governo):"*La prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione....nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.*"

Nelle attività sottoposte alla Legge 146/90: in alternativa alla proclamazione di scioperi (la Commissione antisciopero li blocca e sanziona) si può adottare l'astensione dalla prestazione: se i dipendenti, recatisi in servizio, sul posto di lavoro non ricevono le tutele previste possono immediatamente astenersi dalla prestazione (rimanendo sul posto di lavoro, dandone tempestiva comunicazione all'azienda, alla ASL e Prefettura) fino ad avvenuta regolarizzazione. Si raccomanda lo stretto coordinamento con la struttura sindacale di riferimento.

RENDERE PIÙ EFFICACE LA TUA AZIONE SINDACALE A TUTELA DELLE LAVORATRICI E LAVORATORI

Il Protocollo si focalizza, in estrema sintesi, su tre tipologie di misure di prevenzione e protezione dal contagio:

1. misure di tipo organizzativo (es. per garantire il mantenimento della distanza di almeno 1 m tra due lavoratori);
2. misure igienico-sanitarie;
3. utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI).

Per rendere più facile la tua azione di verifica cercheremo di individuare le misure di prevenzione concrete (organizzative, igienico-sanitarie, DPI) che l'azienda deve attuare, per la protezione dei lavoratori dal contagio, nelle differenti "fasi-momenti" in cui è suddiviso un turno di lavoro: percorso casa-lavoro, ingresso in azienda, cambio indumenti negli spogliatoi, permanenza sulle postazioni di lavoro, pause di recupero psico-fisico e mensa (permanenza nei bagni, nelle aree di ristoro, nei locali mensa), uscita a fine turno.

Per ogni punto critico individuato, che può provocare dei rischi di contagio per i lavoratori, bisogna fare una denuncia formale, all'azienda ed alle autorità competenti, e richiedere la sospensione immediata dell'attività dell'azienda.

1. SANIFICAZIONE PRELIMINARE DEI LOCALI DI LAVORO

Prima di iniziare il nostro percorso attraverso le fasi di un turno di lavoro, è fondamentale richiedere all'azienda, come misura preliminare, la sanificazione approfondita dei locali di lavoro; se l'azienda non l'ha effettuata, oppure non è in grado di dimostrare di averla effettuata in modo adeguato (con documentazione certificata), bisogna richiedere subito la sospensione dell'attività.

2. PERCORSO CASA-LAVORO

Se il percorso viene effettuato in modo collettivo il datore di lavoro, anche in collaborazione con le istituzioni locali, deve garantire che i mezzi di trasporto (bus, navette, ecc) siano "sanificati" (ad ogni cambio di passeggeri) e sia rispettata la distanza di almeno 1 m tra due passeggeri; per ottenere questo risultato bisogna:

a) "dimezzare" il numero di passeggeri e, di conseguenza, raddoppiare il numero di bus mezzi necessari per il trasporto dei lavoratori;

b) se questi requisiti non sono garantiti bisogna denunciare immediatamente la situazione alle autorità competenti per permettere al lavoratore di rifiutarsi di andare al lavoro in una condizione "a rischio di contagio".

3. INGRESSO/USCITAIN AZIENDA

L'azienda deve garantire il rispetto di almeno 1 metro di distanza tra i lavoratori; questo comporta l'adozione delle seguenti misure organizzative:

a) gli ingressi/uscite dei dipendenti: non devono favorire assembramenti: es i tornelli di timbratura, se i tornelli sono troppo vicini bisogna chiuderne alcuni e "scaglionare-filtrare" l'ingresso dei lavoratori;

b) la misurazione della temperatura con scanner termico: i lavoratori in fila devono mantenere la distanza di 1 metro.

4. CAMBIO INDUMENTI NEGLI SPOGLIATOIIN INGRESSO E USCITA

L'azienda deve garantire sia la distanza di sicurezza che l'igiene dei locali; questo comporta l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

a) sistemare arredi e armadietti per "distanziarli" (o per permettere un uso alternato degli

stessi);

b) modificare gli orari di fine-inizio turno: per permettere all'impresa di pulizie di igienizzare i locali tra due turni di lavoro e per evitare la compresenza di un numero elevato di lavoratori negli spogliatoi;

c) igiene personale: installare erogatori di gel igienizzante all'ingresso degli spogliatoi.

5. PERMANENZA SULLE POSTAZIONI DI LAVORO

L'azienda deve garantire la distanza di sicurezza, l'igiene delle postazioni, l'utilizzo dei DPI; questo comporta l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

a) "distanziare" le postazioni o, in alternativa, ridurre i volumi produttivi e modificare l'organizzazione del lavoro per garantire la distanza di sicurezza tra i lavoratori (ad esempio con l'aumento dei tempi di ciclo e con l'eliminazione delle postazioni consecutive inferiori ad 1 mt). Attenzione: queste modifiche non devono comportare un aumento della "saturazione" (carichi di lavoro) per il singolo lavoratore;

b) igiene delle postazioni: dotare le singole postazioni di materiale "igienizzante" (preferibilmente spray) da utilizzare prima dell'inizio dell'attività di lavoro;

c) dispositivi di protezione individuale (guanti e mascherine): le misure organizzative difficilmente riescono a garantire il mantenimento della distanza di sicurezza per tutto il turno ed il contagio può avvenire anche per contatto con le superfici (ad esempio, il lavoratore con i guanti tocca delle superfici contaminate e poi si tocca il viso). Per avere una protezione adeguata dal contagio è necessario chiedere e utilizzare delle mascherine (certificate EN149, con filtro FFP2-3) tenendo presente che il Protocollo e il DL 18/2020 derogano al loro utilizzo e alla certificazione.

Importante: queste mascherine, per avere una buona "tenuta", esercitano una pressione sul viso e creano un disagio per i lavoratori, è necessario prevedere delle pause di recupero psicofisico aggiuntive e frequenti (adesso esempio 10 minuti ogni ora di lavoro).

6. PAUSE DI RECUPERO PSICO-FISICO E PAUSA MENSA

L'azienda deve garantire la distanza di sicurezza, l'igiene (e ventilazione adeguata) nelle aree di ristoro e nei bagni; questo comporta l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

a) aree di ristoro: "distanziare" arredi e distributori di vivande, "scaglionare" l'ingresso dei lavoratori; dotare di erogatori di gel igienizzante all'ingresso;

b) bagni: "scaglionare" l'ingresso dei lavoratori considerando, in particolare, il numero e le dimensioni dei lavabi, per garantire la distanza di sicurezza di 1 metro;

c) mensa: "distanziare" i sedili (ad esempio eliminandone 2 per ogni tavolo con 4 sedili), "scaglionare" l'ingresso dei lavoratori; pulizia dei tavoli ad ogni cambio di lavoratori, dotare di erogatori di gel igienizzante all'ingresso;

d) igiene personale: installare erogatori di gel igienizzante all'ingresso delle aree ristoro e mensa.

7.ASPETTI IMPORTANTI PER LA GESTIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Poiché le misure organizzative previste (punti 2-6) aumentano i tempi necessari sia per le operazioni "ingresso-uscita" che nei locali (aree ristoro, mensa, spogliatoi) è necessario:

a) ridurre la durata del turno di lavoro per permettere lo scaglionamento dei lavoratori "ingresso-uscita": in ogni azienda bisogna calcolare il tempo in più necessario per garantire la distanza almeno 1 metro e pretendere che sia concesso;

b) aumentare notevolmente sia la durata delle pause di recupero: bisognerebbe prevedere pausa di almeno 20 minuti (quelle di 10 minuti, ad esempio, non sono assolutamente sufficienti) sia della pausa mensa, agire come al punto a)

Questi aspetti sono fondamentali perché il tempo necessario per attuare le misure di prevenzione al contagio, deve essere "a carico" del datore di lavoro e non del lavoratore.

Bisogna evitare che il lavoratore sia costretto a "correre" negli spogliatoi, nei bagni, nei locali di riposo per carenza di tempo; la richiesta di "tempo", per garantire la tutela dal contagio, è un aspetto fondamentale nella nostra strategia per costringere l'azienda a sospendere l'attività.

Dopo aver considerato le misure di prevenzione necessarie nelle differenti "fasi-momenti" in cui è suddiviso un turno di lavoro, analizziamo quelle da attuare per 2 aspetti importanti: la sorveglianza sanitaria, la gestione di una persona sintomatica in azienda.

8. LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Il medico competente deve effettuare una sorveglianza sanitaria specifica per individuare i lavoratori che, sulla base delle loro patologie, sono maggiormente esposti ai rischi connessi con il contagio da coronavirus e, di conseguenza, necessitano di specifiche misure di prevenzione e protezione (minori, lavoratori oltre i 60 anni, lavoratori con nota immunodeficienza ecc.); questa misura vale, in particolare, per le donne in stato di gravidanza.

È fondamentale verificare, con la richiesta di documentazione specifica, che il medico competente abbia attuato in modo adeguato questa sorveglianza specifica.

9.GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Dopo aver descritto tutte le misure necessarie per la prevenzione dal contagio è necessario analizzare le misure che l'azienda deve mettere in atto per evitare la diffusione del contagio; come nel caso di presenza in azienda di un lavoratore sintomatico o "contaminato".

Su questo aspetto è fondamentale verificare:

che il datore di lavoro, come previsto dai vari decreti ministeriali, comunichi immediatamente alle autorità sanitarie preposte la presenza del "soggetto sospetto";

che, punto chiave se il soggetto dovesse risultare contaminato, vengano effettivamente identificati e segnalati all'autorità sanitaria tutti lavoratori che, anche potenzialmente, possano essere entrati in contatto con il soggetto "sintomatico-contaminato". Questo aspetto è importantissimo perché le aziende, per evitare la chiusura dell'attività, tendono a comunicare alle autorità un numero ristretto di soggetti potenzialmente a rischio.

10. COMITATO PER L'APPLICAZIONE E LA VERIFICA DELLE REGOLE DEL PROTOCOLLO D'INTESA

Il datore di lavoro deve costituire un Comitato "*per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione*" con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli RLS.

Cosa fare: è fondamentale pretendere la partecipazione al Comitato per due motivi:

a) per acquisire ulteriori informazioni sui punti critici dell'azienda, rispetto alle misure anti-contagio, per richiedere l'intervento delle autorità competenti e, di conseguenza, la sospensione dell'attività dell'azienda;

b) evitare che la situazione venga gestita esclusivamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo CGIL CISL UIL e, che di conseguenza, non siano attuate tutte le misure adeguate alla prevenzione della salute dei lavoratori.

Esempio di diffida per l’adozione di misure di protezione dall’esposizione Coronavirus

Modificare il testo lasciando solo le misure da richiedere in azienda. Da inviare mezzo PEC, e se possibile da far firmare copia all’azienda come raccomandata a mano.

Spett.le Asl

Spett.le Prefettura

Spett.le Azienda

Al Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)

Al Dirigente responsabile in materia

Al medico competente

Per conoscenza a tutti i lavoratori

Oggetto: diffida ad adempiere all'adozione di misure di prevenzione-protezione per i lavoratori dai rischi di esposizione a contagio da Coronavirus (Covid19) e richiesta d'intervento urgente delle autorità competenti.

Con la presente, considerata la "drammaticità" del rischio attuale di contagio da Coronavirus, Vi segnaliamo la nostra preoccupazione per la tutela della salute dei lavoratori e, sulla base anche delle più recenti disposizioni ministeriali e regionali (in particolare Dpcm 11/03/2020 art 1 coma 7) e del “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” del 14/03/ 2020,

Vi diffidiamo, in quanto datore di lavoro, ad adempiere "tempestivamente" all'adozione delle seguenti misure di prevenzione-protezione "minime" rispetto al rischio di contagio tra lavoratori:

Sanificazione preliminare e periodica dei locali di lavoro.

Si richiede, come misura d'igienizzazione preliminare, la sospensione dell'attività per permettere l'effettuazione di una "sanificazione" approfondita dei locali di lavoro; si precisa che la "sanificazione" deve essere effettuata da un'impresa in possesso dei requisiti per certificare la conformità della stessa ai requisiti normativi in materia rispetto al rischio di contagio da Covid-19.

Percorso casa-lavoro.

Nel caso i lavoratori effettuino il percorso "in modo collettivo" si richiede che il datore di lavoro, anche in collaborazione con le istituzioni locali, si garantisca che i mezzi di trasporto (bus ecc.) siano "sanificati" (ad ogni cambio di passeggeri) e sia rispettata la distanza di almeno 1 metro tra passeggeri; per ottenere questo risultato, di solito, bisogna "dimezzare" il numero di passeggeri e, di conseguenza, raddoppiare il numero di bus mezzi necessari per il trasporto dei lavoratori.

Ingresso in azienda.

Si richiede, per garantire il rispetto di almeno 1 metro di distanza interpersonale, l'adozione delle seguenti misure organizzative:

A. In caso di ingresso con "tornelli" di timbratura: se i tornelli sono troppo vicini bisogna chiuderne alcuni e "scaglionare-filtrare " l'ingresso dei lavoratori;

B. Misurazione della temperatura con "scanner termico": adozione delle misure organizzative adeguate a garantire la distanza di sicurezza

Ingresso e cambio indumenti negli spogliatoi.

Si richiede, per garantire sia la distanza di sicurezza che l'igiene dei locali, l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

A. Sistemare arredi e armadietti per "distanziarli" (o per permettere un uso alternato degli stessi)

B. Modificare gli orari di fine-inizio turno: per permettere all'impresa di pulizie di igienizzare i locali tra due turni di lavoro e per evitare la compresenza di un numero elevato di lavoratori negli spogliatoi.

C. Igiene personale: installare erogatori di gel igienizzante all'ingresso degli spogliatoi.

Permanenza sulle postazioni di lavoro.

Per garantire la distanza di sicurezza, l'igiene delle postazioni, l'utilizzo dei Dpi, si richiede l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

A. "Distanziare" le postazioni o, in alternativa, ridurre i volumi produttivi e modificare l'organizzazione del lavoro per garantire la distanza di sicurezza tra i lavoratori (ad esempio con l'aumento dei tempi di ciclo e con l'eliminazione delle postazioni consecutive inferiori ad 1 metro). Queste modifiche non devono comportare un aumento della "saturazione" (carichi di lavoro) per il singolo lavoratore.

B. Igiene delle postazioni: dotare le singole postazioni di materiale "igienizzante" (preferibilmente spray) da utilizzare prima dell'inizio dell'attività di lavoro.

C. Dispositivi di protezione individuale (guanti e mascherine): considerato che, con delle misure di tipo organizzative, risulta difficile garantire il mantenimento della distanza di sicurezza per tutta la durata del turno e che il contagio può avvenire anche per contatto con le superfici (ad esempio: se il lavoratore, anche con i guanti, tocca delle superfici con presenza di "virus attivo" e poi si tocca il viso); si richiede, sulla base di queste considerazioni, di dotare tutti i lavoratori di Dpi adeguati rispetto al rischio di contagio.

Si precisa che, al di là delle deroghe ministeriali per l'emergenza Covid-19, le "mascherine" che garantiscono un livello di protezione (e tenuta) adeguata rispetto al rischio contagio da virus sono, ad oggi, quelle certificate ai sensi della norma EN149, con filtri FFP2-3.

Importante: poiché le mascherine, per avere una buona "tenuta", esercitano una pressione sul viso e creano un disagio per i lavoratori, è necessario prevedere delle pause di recupero psicofisico aggiuntive e frequenti (ad esempio 10 minuti ogni ora di lavoro).

Pause di recupero psico-fisico e pausa mensa.

Per garantire la distanza di sicurezza interpersonale, l'igiene (e ventilazione adeguata) nelle aree di ristoro e nei bagni, si richiede l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

A. Aree di ristoro: "distanziare" arredi e distributori di vivande, "scaglionare" l'ingresso dei lavoratori;

B. Bagni: "scaglionare" l'ingresso dei lavoratori considerando, in particolare, il numero e le dimensioni dei lavabi, per garantire la distanza di sicurezza di 1 metro.

C. Mensa: "distanziare" i sedili (ad esempio eliminandone 2 per ogni tavolo con 4 sedili), "scaglionare" l'ingresso dei lavoratori; pulizia dei tavoli ad ogni cambio di lavoratori.

D. Igiene personale: installare erogatori di gel igienizzante all'ingresso delle aree ristoro e dei locali mensa.

Uscita e cambio indumenti a fine turno.

Sono necessarie le stesse misure previste ai punti 3-4.

Aspetti importanti per la gestione dei tempi di lavoro.

Poiché le misure organizzative previste (punti 2-6) aumentano i tempi necessari sia per le operazioni "ingresso-uscita" che per l'accesso nei locali (aree ristoro, mensa, spogliatoi) è necessario:

A. Ridurre la durata del turno di lavoro: per permettere lo scaglionamento dei lavoratori nelle fasi di "ingresso-uscita"; riduzione da calcolare sulla base del tempo " reale" in più necessario per garantire la distanza interpersonale di almeno 1metro.

B. Aumentare notevolmente la durata delle pause di recupero per permettere l'utilizzo "in sicurezza" dei locali di ristoro e dei servizi igienici (le pause di 10 minuti, ad esempio, non sono assolutamente sufficienti); l'aumento della durata è necessario anche per la pausa mensa.

Si precisa che il tempo necessario per attuare le misure organizzative di prevenzione al contagio, ai sensi del d.lgs. 81/08, è "a carico" del datore di lavoro; non deve comportare, quindi, un aumento dello stress psico-fisico del lavoratore dovuto alla carenza di tempo per poter fruire delle pause di recupero psico-fisico.

La sorveglianza sanitaria.

Si richiede che medico competente effettui una sorveglianza sanitaria specifica per individuare i lavoratori che, sulla base delle loro patologie, sono maggiormente esposti ai rischi connessi con il contagio da coronavirus e, di conseguenza, necessitano di specifiche misure di prevenzione e protezione (minori, lavoratori oltre i 60 anni, lavoratori con nota immunodeficienza ecc.); questa misura vale, in particolare, per le donne in stato di gravidanza.

Il medico competente deve consegnare, a tutti i delegati ed Rls, la documentazione che attesti l'effettuazione, in modo adeguato, di questa sorveglianza sanitaria specifica.

Gestione di una persona sintomatica in azienda.

Nel caso di presenza in azienda di un soggetto "sintomatico" si richiede, per avere maggiori garanzie rispetto alla diffusione del contagio (nel caso risulti positivo al Covid-19), il coinvolgimento, tempestivo (ed effettivo), di tutti i delegati sindacali ed Rls presenti in azienda nella gestione di tutte le procedure "anti-contagio" previste dai vari decreti ministeriali in materia; la collaborazione delle rappresentanze sindacali è fondamentale per individuare tutti i lavoratori che, anche potenzialmente, possono essere entrati in contatto con il soggetto "sintomatico-contagiato".

Con la presente, oltre a diffidare il datore di lavoro ad adempiere alle misure descritte (punti 1-10), facciamo anche formale richiesta d'intervento urgente alle autorità

competenti (in indirizzo); precisiamo inoltre che, in caso di mancata adozione tempestiva delle misure di prevenzione, Vi riterremo responsabili di eventuali danni alla salute dei lavoratori.

Luogo e data

Per USB Lavoro Privato di _____

Firma _____

RLS/RSU/RSA _____

Firma per presa visione del Datore di lavoro (oltre che per PEC) _____