



Unione Sindacale di Base

Protocollo coronavirus, il vademecum USB per difendersi da chi vuole depotenziare le proteste dei lavoratori



Nazionale, 17/03/2020

Pubblichiamo un primo vademecum di risposta al Protocollo coronavirus siglato il 14 marzo tra governo, associazioni padronali e Cgil, Cisl e Uil. Oggi siamo chiamati a difenderci da un protocollo che ha l'obiettivo di depotenziare le giuste proteste e preoccupazioni dei lavoratori, allo scopo di continuare a produrre per garantire il profitto agli imprenditori.

**Unione Sindacale di Base - Lavoro Privato**

## **PROTOCOLLO CORONAVIRUS: COME DIFENDERSI**

*Prime indicazioni operative per l'iniziativa sindacale dopo la firma del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" di Governo Confindustria, Confapi, Confartigianato, Cgil, Cisl e Uil del 14 marzo 2020.*

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 ha lo scopo di mantenere in attività le aziende a scapito della salute dei lavoratori e della popolazione.

**Mentre il Governo vieta, giustamente, ogni attività personale e sociale non necessaria, milioni di lavoratrici e lavoratori si devono spostare e ammassarsi in luoghi di lavoro, esponendo al contagio se stessi, i propri cari e la popolazione. Una scelta scellerata che mette gli interessi del padronato e il profitto al di sopra della nostra vita.**

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.

Ribadiamo che l'obbligo al rispetto delle norme di sicurezza vale anche per le aziende sottoposte alla legge sui servizi minimi essenziali, anche se in questo caso è necessario un raccordo con i settori nazionali sulla gestione sospensioni delle attività e degli scioperi. **Non possiamo accettare deroghe alla tutela della salute e della vita degli addetti.**

**Le nostre RSA/RSU in accordo con le strutture territoriali e di settore devono richiedere la sospensione delle attività non essenziali.**

Va richiesto l'utilizzo degli ammortizzatori sociali con l'integrazione piena del salario da parte dell'azienda e l'anticipo del trattamento da parte delle aziende. Va richiesto l'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio per l'adozione di tutte le misure necessarie di sicurezza per le attività lavorative essenziali. Se ricorrono delle situazioni di "pericolo grave ed immediato" della vita e salute, l'iniziativa sindacale a partire dall'astensione dal lavoro è un diritto, con il solo limite/dovere di tutelare la salute dei lavoratori (art. 32 Costituzione, art. 2 c. 7 Legge 146/90, art. 18, c. 1, m D.Lgs. 81/2008).Lo sciopero, la mobilitazione come le procedure, le disposizioni e le tutele, devono coinvolgere anche i lavoratori delle aziende esterne (appalti, somministrazione ecc.) e atipici presenti nell'azienda.

## **COMITATO AZIENDALE**

**Richiedere immediatamente la costituzione e la convocazione del comitato aziendale:** se il comitato non viene costituito richiedere la sospensione dell'attività e/o procedere con l'indizione dello sciopero. Le strutture nazionali di CGIL, CISL e UIL, insieme alle aziende, stanno centralizzando su di loro le trattative: a volte utilizzando i coordinamenti aziendali di gruppo o altre volte imponendosi direttamente. Dobbiamo chiedere all'azienda la consegna del documento aggiornato di valutazione dei rischi (DVR) per poterla contestare e pretendere le opportune modifiche. Essere componenti della Commissione aziendale può rafforzare le nostre richieste e denunce agli organi competenti (a partire dal USL/ASL, Prefettura...).

## **INFORMAZIONE**

**È importante dare indicazione ai lavoratori di non firmare moduli di “presa di responsabilità”, l’azienda deve affiggere e/o distribuire le informazioni necessarie a tutti.** Senza informativa corretta e procedure dettagliate o se ci sono tentativi di scaricare sui lavoratori le responsabilità del contagio l’attività deve fermarsi.

## **MODALITA' DI INGRESSO EDI LAVORO IN AZIENDA**

**Anche con un solo caso sospetto si deve procedere con la sospensione immediata delle attività,** la decisione di sospensione da parte aziendale (per nulla obbligata dal protocollo) deve essere anticipata e/o sostituita dall’immediata dichiarazione di sciopero .Le misurazioni eventuali delle temperature corporee devono avvenire stabilendo precise modalità di sicurezza, garantendo le distanze di almeno un metro.

Senza richiedere o pretendere dati o dichiarazioni sullo stato di salute ai lavoratori, le aziende devono solo informare i dipendenti sugli obblighi (la responsabilità di continuare le attività in questa situazione è dell’azienda).

## **PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA**

**In caso di mancata sanificazione e di carenza nella quantità e qualità di sanificazioni e pulizie (prima dell’inizio dei turni di lavoro) e delle dotazioni, si procede all’immediata richiesta di sospensione delle attività e contemporaneamente all’indizione dello sciopero.**

La sanificazione deve essere preventiva e la ventilazione costante; la pulizia fatta ad ogni fine turno sia degli ambienti che delle postazioni di lavoro; la certificazione della sanificazione deve essere esposta (con data, ora, ditta sanificatrice e materiale utilizzato); vanno contestati e denunciati l’utilizzo di strumenti di lavoro in comune, quali cuffie, tablet, ecc.; le indicazioni devono valere anche per i mezzi di trasporto.

## **PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

**Se non vengono forniti i detergenti e se vengono negate pause per l’igiene personale,** se non si organizzano appositi spazi adeguati alla pulizia personale, l’attività deve sospendersi fino a risoluzione dei problemi, anche con lo sciopero immediato.

## **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

Il Protocollo deroga all’uso delle mascherine al lavoro: invece per noi deve essere obbligatorio fornire i Dispositivi di Protezione Individuale necessari, fermo restando loro la scarsa efficacia in ambienti chiusi, affollati, la difficoltà di lavorare rispettando le precauzioni nel loro utilizzo, è necessario il loro sostituzione quotidiana e sanificazione.

Le operazioni che normalmente dovrebbero svolgersi a meno di un metro di distanza devono essere modificate o non effettuate (i DPI speciali occorrenti, in questo momento, servono alla sanità e non per la produzione). **In assenza di DPI adeguati si deve procedere alla sospensione delle attività e all'indizione dello sciopero, alla denuncia alle autorità competenti.**

### **GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)**

**La condizione di sicurezza di questi locali è direttamente connessa all'organizzazione del lavoro** e da quante persone sono in servizio: non si deve accettare la diminuzione delle pause, la pulizia degli spazi non deve essere ordinaria, specie negli spogliatoi, è necessario l'ampliamento degli spazi per distanziare le persone e le dotazioni (armadietti, sedie, tavoli, distributori ...).

### **ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI, SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE)**

**L'elemento centrale è che tutte le attività non essenziali devono essere sospese immediatamente.** Per le attività essenziali dobbiamo pretendere che vi sia immediatamente una riorganizzazione e una tutela efficace, queste attività non possono rimanere invariate ma devono essere drasticamente ridotti per permettere la riorganizzazione in sicurezza.

La **distanza di un metro in molti casi, di per sé insufficiente, non è applicabile in molte attività**, basti pensare a linee di produzione, alla manutenzione e alla logistica. L'indicazione è quella di **indire lo sciopero e chiedere il fermo delle attività**, con la copertura del salario attraverso ammortizzatori sociali, anticipati dall'azienda e integrati al 100% del salario.

Laddove ci sono attività essenziali, oltre all'obbligo dei DPI, va richiesta: la rarefazione dei lavoratori presenti in azienda e nei reparti, attraverso la modifica dei turni; il distanziare gli orari di ingresso e uscita (per evitare affollamento e permettere sanificazione e pulizie tra i turni); la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario; l'aumento delle pause e il loro scaglionamento (per il disagio dei DPI, le operazioni di pulizia anche personale e per evitare affollamenti); la riduzione degli spostamenti tra reparti e del personale sui mezzi aziendali.

Il Protocollo ha lasciato alle aziende la discrezionalità sull'attivazione dello smart working: dobbiamo pretendere la sua attivazione dove è possibile. Il lavoro a distanza dovrebbe essere un diritto per i dipendenti con patologie croniche a rischio. L'accesso delle modalità di lavoro in remoto va garantito a tutte le mansioni che lo consentono senza discriminazione alcuna tra i lavoratori.

Opporsi **all'utilizzo improprio delle ferie e altri istituti** come PAR, ROL, Banca Ore (ricordiamo che le ferie arretrate non includono quelle maturate nell'anno, e che non ci troviamo in una condizione che consenta il "recupero psico fisico").

## **LA SORVEGLIANZA SANITARIA**

Il medico competente deve individuare i lavoratori che, sulla base delle loro patologie, sono maggiormente esposti (oltre 60 anni, con immunodeficienza, gravidanza ecc.) e adottare le misure necessarie (l'azienda è responsabile delle lavoratrici e lavoratori, delle loro famiglie e comunità).

## **GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA**

In presenza di un lavoratore sintomatico o "contaminato" devono essere segnalati all'autorità sanitaria tutti lavoratori potenzialmente contaminati: le aziende, per evitare la chiusura dell'attività, tendono a comunicare alle autorità un numero ristretto di lavoratori.

**Roma 16/3/2020**