

VADEMECUM ESSENZIALE PER IL RIENTRO AL LAVORO

4 MAGGIO 2020

PREMESSA

- Il presente vademecum intende raccogliere le principali domande che vengono avanzate dai lavoratori in vista della cosiddetta "Fase 2", che vedrà il ritorno nei luoghi di lavoro di oltre 4 milioni e mezzo di persone.
- Si tratta di una prima raccolta, non esaustiva, a cui nei prossimi giorni saranno aggiunti altri quesiti e argomenti, anche sulla base dei riscontri che avremo dai luoghi di lavoro.
- E' bene tuttavia in premessa ricordare che benché la tendenza generale segni un'inversione circa la curva dei contagi e delle vittime, il virus non è affatto sconfitto.
E' quindi necessario avere la consapevolezza che **è interesse di ognuno di noi osservare le norme e mettere in atto tutti i comportamenti finalizzati a prevenire il contagio.**
Consapevolezza che deve anche portarci - sulla base delle norme e dei protocolli sottoscritti - ad **esigere che ci siano le condizioni di sicurezza per poter svolgere la nostra attività lavorativa.**
In particolare il protocollo del 24 Aprile scorso, ripreso integralmente nel DPCM del 26 Aprile, rappresenta la nostra base di riferimento.
- La finalità di queste schede è quella di fornire una prima, sintetica risposta, a cui poi far seguire i necessari approfondimenti, anche attraverso i materiali che saranno messi via via a disposizione.

E' OBBLIGATORIO TORNARE IN UFFICIO?

Va sottolineato che deve ancora essere privilegiata, laddove possibile, la modalità di lavoro da casa, lo **SMART WORKING.**

In tutto questo periodo di emergenza, che è durato più di due mesi, molte imprese e la pubblica amministrazione hanno accelerato e incrementato la propensione all'utilizzo della tecnologia come strumento per continuare parte delle proprie attività. Questo sforzo è ancora utile e necessario.

DEVO ANDARE AL LAVORO IN QUALUNQUE STATO DI SALUTE?

No, l'insorgere di sintomi influenzali o l'aumento della temperatura corporea **oltre i 37,5 gradi sono, oggi più che mai, motivi che devono portare le persone a non andare a lavoro e a segnalare al medico curante la propria condizione fisica.**

SE HO CONTRATTO IL COVID QUANDO POSSO TORNARE AL LAVORO?

Si può tornare al lavoro solo a fronte di una **certificazione che attesti l'effettiva negativizzazione dal virus.**

La stessa deve essere rilasciata dalle autorità sanitarie territorialmente competenti attraverso specifica richiesta del medico di base a seguito di esami di laboratorio (ad esempio il tampone).

SE SONO STATO A STRETTO CONTATTO CON PERSONE CHE HANNO CONTRATTO IL VIRUS POSSO TORNARE AL LAVORO?

No, in questo caso devono essere passati i **14 giorni di quarantena dall'ultimo contatto con le persone che hanno contratto il Covid-19.**

CHI MI INFORMA SU COME SI RIENTRA AL LAVORO?

Le aziende hanno **l'obbligo di informare ogni singolo lavoratore** sulle norme generali e i comportamenti da rispettare per evitare il contagio, nonché delle disposizioni aziendali in merito.

In particolare: stato di salute, insorgenza di sintomi, distanziamento, utilizzo di dispositivi (guanti, mascherine, ecc...), igiene personale e del luogo di lavoro.

QUANDO ARRIVO AL LAVORO ENTRO COME PRIMA?

Oltre a quanto già detto in riferimento allo stato di salute al momento e quello pregresso, potrà essere rilevata la **temperatura corporea**, nel pieno rispetto della normativa sulla privacy, come azione che prelude la possibilità di accedere fisicamente al luogo di lavoro.

La soglia di riferimento rimane quella dei 37,5 gradi.

Secondo le attuali norme **il controllo non è obbligatorio, però è fortemente consigliato** nell'interesse della tutela della salute di tutti.

SE PER MOTIVI DI SALUTE, AD ESEMPIO TEMPERATURA SUPERIORE AI 37,5 GRADI, NON POSSO ENTRARE AL LAVORO COME MI DEVO COMPORTARE?

Nel caso sia andato al lavoro e venga riscontrata una condizione di non accessibilità riferita allo stato di salute devo tornare a casa e avvisare il medico di base, il quale mi prenderà in cura mettendomi in malattia.

OLTRE AI DIPENDENTI DIRETTI, CHI PUÒ ACCEDERE AL LUOGO DI LAVORO?

Può accedere ai luoghi di lavoro **personale diretto e indiretto** (ad esempio lavoratori in somministrazione) secondo procedure univoche.

Per le imprese degli appalti devono essere applicate le procedure previste nei protocolli aziendali.

Inoltre possono accedere **fornitori esterni** secondo specifiche procedure che devono essere ispirate ad **evitare o ridurre il più possibile le forme di contatto con il personale interno.**

Si raccomandano particolari attenzioni, quali:

se possibile, evitare di scendere dai mezzi di trasporto;

garanzia della distanza di almeno un metro;

individuazione di servizi igienici separati da quelli dei dipendenti dell'azienda e dedicati al personale esterno, che comunque dovranno essere adeguatamente puliti giornalmente.

Vanno in generale **ridotte al minimo le visite di personale esterno** favorendo modalità di contatto a distanza.

Rimane l'obbligo, nel caso che un dipendente di un'azienda dell'appalto contragga il Covid, di informare il committente circa l'avvenuto contagio in modo che si possa attivare la procedura di collaborazione con le autorità sanitarie al fine di individuare la cerchia dei possibili contatti stretti da sottoporre al regime di quarantena.

CHI, E COME, PROVVEDE ALLA PULIZIA DEGLI AMBIENTI DI LAVORO?

Le aziende devono assicurare la **pulizia giornaliera** e la **sanificazione periodica** degli ambienti di lavoro e delle aree comuni.

Lo stesso vale per i macchinari e gli strumenti di lavoro sia nei reparti, sia negli uffici, soprattutto per quegli strumenti a contatto con le mani (tastiere, video touch, mouse, ecc...).

Per i luoghi di lavoro che non sono stati aperti durante questo periodo è bene che ci sia stata una **sanificazione cautelativa preliminare alla riapertura**.

Nel caso si verifichi un caso di contagio, gli ambienti di lavoro dovranno essere sottoposti a pulizia e sanificazione straordinaria, oltre che ad adeguata ventilazione.

PER L'IGIENE PERSONALE CI SONO REGOLE?

Si. L'azienda deve mettere a disposizione di tutti i lavoratori gli appositi detergenti, anche nella forma di dispenser facilmente individuabili e accessibili, per rendere effettivo l'obbligo di lavarsi frequentemente le mani e, più in generale, di avere una adeguata igiene personale.

E' OBBLIGATORIO USARE SPECIFICI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE?

Fermo restando che bisogna definire uno specifico protocollo di prevenzione circa il rischio da contagio, si.

Le variabili circa il tipo di dispositivi individuali da utilizzare riguardano, oltre al tipo di attività e le modalità della prestazione, la tipologia dell'ambiente di lavoro e la relazione con altre persone. Quanto meno si riesce a garantire il distanziamento, tanto maggiore dovrà essere l'attenzione da riporre nell'individuazione del dispositivo di protezione individuale.

Qualora il lavoro imponga di lavorare a **distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.**

Ad esempio, se lavoro da solo in ufficio avrò l'obbligo di utilizzare la mascherina solo all'esterno del mio ufficio.

Diversamente, se in reparto/ufficio non può essere garantita la distanza di almeno un metro dal collega di lavoro, sarà necessario utilizzare costantemente i dispositivi di protezione.

MI DEVO PROCURARE IO I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE?

No, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire tutti i dispositivi di protezione individuale previsti dai protocolli anticontagio, dalle mascherine a quelli più sofisticati.

La frequenza con la quale devono essere forniti dipende dalle indicazioni del grado di protezione e di 'vita' degli stessi.

Ad esempio, è bene cambiare la mascherina indicativamente una volta al giorno, a seconda del tipo e del tempo di utilizzo.

SI PUO' ACCEDERE TRANQUILLAMENTE AGLI SPAZI COMUNI?

Le regole generali per l'accesso agli spazi comuni sono analoghe a quelle degli ambienti di lavoro.

Ovvero bisogna evitare assembramenti, mantenere la distanza di almeno un metro, l'azienda deve garantire la pulizia quotidiana e la sanificazione periodica, oltre che una regolare areazione degli stessi.

Di conseguenza, bisognerà regolare l'accesso prevedendo un numero di persone ridotto, minimo tempo di permanenza e accesso scaglionato.

Particolare attenzione andrà posta a quegli ambienti come gli spogliatoi che sono funzionali alla possibilità di riporre gli abiti da lavoro e in cui è necessario garantire idonee condizioni igieniche e sanitarie ai lavoratori.

COSA CAMBIA IN AZIENDA?

Al fine di garantire tutte le precauzioni del caso, per tutto il periodo dell'emergenza, si dovrà procedere a specifici accordi sindacali con la finalità di ridurre i contatti tra le persone e favorire il distanziamento sociale.

In particolare:

- **bisognerà favorire il maggior utilizzo possibile del lavoro da remoto, lo smart working ad esempio, consolidando e implementando le modalità già applicate;**
- **qualora non ci fossero accordi collettivi che regolano l'istituto dello smart working, sarà utile procedere alla definizione delle regole inerenti la prestazione lavorativa (orari, straordinari, disconnessione, strumenti e connessione, ecc...) e trattamenti (pasto, eventuali indennizzi a fronte di condizioni particolari, ecc...);**
- **si riorganizzerà l'attività lavorativa in funzione del distanziamento e della sicurezza, prendendo in esame anche la possibilità di un utilizzo ottimale degli spazi di lavoro;**

- **si potrà procedere alla rimodulazione degli orari per prevedere accessi scaglionati o a turno e, più in generale, per evitare assembramenti in entrata/uscita o negli ambienti comuni (spogliatoi, mense, ecc...), oltre a ridurre il numero di persone presenti contemporaneamente a lavoro;**
- **si utilizzeranno tutte le forme di contatto a distanza per attività di natura relazionale prevedendo l'utilizzo della tecnologia per fare riunioni e/o evitare trasferte la cui presenza fisica sia surrogabile con le modalità che si converranno;**
- **si regolamenterà l'accesso agli spazi comuni, nonché la riduzione della necessità di spostamenti interni.**

SE MI ACCORGO CHE C'È QUALCOSA CHE NON VA O PER AVERE CHIARIMENTI A CHI MI RIVOLGO?

In ogni caso, fermo restando il diritto di denunciare alle autorità competenti tutte quelle situazioni che mettono a rischio la salute delle persone, è utile rivolgersi immediatamente al proprio rappresentante sindacale.

SE NON RISPETTO LE NORME O LE PROCEDURE AZIENDALI CORRO DEI RISCHI?

Certamente sì. Oltre a correre rischi per la propria salute e per le persone vicine, corro il rischio, a seconda dell'infrazione che commetto, di sanzioni disciplinari, sanzioni amministrative o denunce penali.

COSA ACCADE SE HO BISOGNO DI ASSENTARMI DAL LAVORO PER MOTIVI DI CURA E ASSISTENZA DI PERSONE CARE?

Oltre ai congedi, permessi e ferie così come previsti da leggi e contratti, nei provvedimenti governativi di questo periodo è stato istituito **un congedo parentale straordinario per i genitori di figli fino ai 12 anni.**

COSA ACCADE SE TARDO AL LAVORO PER VIA DI IMPEDIMENTI DETERMINATI DALLE LIMITAZIONI DELLA POSSIBILITÀ DI UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI?

Non esiste una risposta predefinita a questa domanda, se non quella che riguarda la disciplina del rispetto dell'orario di lavoro. La contrattazione aziendale dovrà prendere in esame la questione, per determinare quali sono le regole di riferimento, e le eventuali azioni e/o conseguenze, per affrontare questa tematica, individuando ad esempio forme di flessibilità e/o modalità di recupero, intese come opportunità a fronte di una difficoltà non derivante da un atteggiamento colposo del singolo lavoratore o da una palese violazione delle norme sull'orario di lavoro.

E' OPPORTUNO RICORDARE CHE:

1) LE NORME CONTENUTE NEI DPCM O NELLE PROCEDURE AZIENDALI NON ELIMINANO LE NORMALI REGOLE SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

Esse infatti integrano e non sostituiscono le regole vigenti.

Particolare attenzione andrà quindi posta al ruolo del medico competente, alla collaborazione tra lo stesso, il datore di lavoro e gli RLS/RLST, alla continuità della sorveglianza sanitaria periodica, all'individuazione delle eventuali figure 'fragili' alle quali dedicare specifiche azioni di tutela.

2) CHI SI OCCUPA IN AZIENDA DELL'APPLICAZIONE DELLE REGOLE?

In ogni azienda si deve costituire un **COMITATO AZIENDALE** con la partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori e degli RLS, con la funzione specifica di condividere con l'azienda le azioni da mettere in pratica per attuare il Protocollo del 14 Marzo scorso e i successivi.