

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

Farmaceutica

Nel piano Unifarco barriere in plexiglass in mensa e tra postazioni, distanza di 2 metri e test sierologici

In uffici e reparti misurazione quotidiana della temperatura tramite termometro con puntatore a infrarossi da parte di una squadra incaricata



.professioni .casa — LUNEDÌ .salute — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ novità.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .food — SABATO .lifestyle — DOMENICA

Salute&sicurezza. Per Confindustria non si tratta di un rischio specifico, ma generico, legato all'emergenza, in cui le aziende si attengono a indicazioni pubbliche straordinarie che evolvono

Covid-19, regole certe sulle responsabilità delle imprese

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Per le aziende diverse da quelle sanitarie, il rischio Covid non è un rischio specifico, ma, come prevede il protocollo sottoscritto dalle parti sociali lo scorso 14 marzo - e come ribadito da l'ispettorato nazionale del lavoro e regione Veneto - è un rischio generico di natura emergenziale, non fronteggiabile con mezzi e poteri ordinari. «L'obbligo di attenersi strettamente alle indicazioni pubbliche straordinarie non lascia pertanto spazio alla tradizionale valutazione dei rischi», spiega Fabio Pontrandolfi, dirigente di Confindustria dell'area Lavoro, welfare e capitale umano e responsabile dei temi su salute e sicurezza sul lavoro. Non solo. Per le aziende attive e per quelle che, in questi giorni, inizieranno, gradualmente a riprendere l'attività, è richiesto, come del resto a tutti i cittadini, di rispettare scrupolosamente le indicazioni del governo, sia quelle vincolanti sia le raccomandazioni.

Interventi dettati dal governo

Qualche esempio concreto? «Il datore non può né deve assumere iniziative diverse dalle indicazioni pubbliche - continua Pontrandolfi -, non può decidere se e quali Dpi adottare, non può modificare le indicazioni di natura organizzativa contenute nelle indicazioni pubbliche e nel protocollo, e non può nemmeno disporre la chiusura o la riapertura della propria azienda laddove diversamente prescritto dalle autorità. Soprattutto, non può essere chiamato a valutare un rischio relativo ad un pericolo che non ha introdotto in azienda e che la comunità scientifica non conosce e ad adottare misure che sarebbero, inevitabilmente, inadeguate: la valutazione è giornalmente fatta dall'Esecutivo, nella logica della precauzione e le misure per le aziende sono dettate dal Governo anche attraverso il protocollo, espressamente richiamato nei Dpcm». Insomma, attenzione - sintetizza Pontrandolfi, ad «attribuire in questa fase delicata alle imprese una responsabilità, civile e penale, per non aver impedito il contagio, come se il solo fatto di lavorare fosse un rischio».

Il protocollo delle parti sociali

Nei luoghi di lavoro il protocollo va recepito ed aggiornato in base all'evoluzione della scienza e delle policy di sanità pubblica? «Tutti i datori di lavoro - spiega Marco Marazza, ordinario di diritto del Lavoro all'Università Cattolica di Roma - devono con diligenza adattare le prescrizioni del protocollo alla specificità della propria azienda. Ad esempio, individuando la procedura di ingresso più idonea rispetto allo stato dei luoghi ed al tipo di produzione. E per fare questo, anche in accordo con le rappresentanze dei lavoratori, è corretto che si avvalgano del medico competente e di altre competenze adeguate. Ma l'aggiorna-

mento del protocollo è tutt'altra cosa. Ciò che il datore di lavoro non può essere chiamato a fare, soprattutto in un caso di pandemia come questo, dove anche la scienza è in continua evoluzione, è individuare misure diverse o ulteriori rispetto a quelle indicate chiaramente dalla pubblica autorità e dal protocollo».

Il comportamento delle aziende

Quindi, oltre l'adattamento delle regole e misure già fissate non c'è, dunque, nessun margine di valutazione autonoma sulla individuazione delle cose da fare? «Il punto - sottolinea Marazza - è che il codice civile impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure che secondo le teorie scientifiche prevalenti sono idonee a tutelare la salute del lavoratore. Ma qui, per un verso, siamo di fronte ad un rischio di natura generica che esiste nei luoghi di lavoro come a casa. E, per l'altro, sono state definite dall'au-

scenario inedito e sull'operatività di diversi istituti vi sono punti di vista diversi. Ad esempio sull'estensione della tutela Inail; sia la norma che la circolare applicativa sono oggetto di dibattito tra gli esperti. «Non bisogna perdere di vista - chiosa Marazza - il fatto che l'influenza Covid 19 non ha evidentemente origine professionale e potranno sorgere molte questioni sull'accertamento del nesso occasionale con le mansioni esercitate, che va dimostrato. Anche nei casi in cui una persona esce di casa solo per andare in ufficio potrebbe non essere facile ricostruirlo. Ecco, l'estensione della copertura Inail non dovrebbe indurre a pensare che è sufficiente uscire di casa per andare al lavoro per giustificare l'occasione di lavoro».

Il ruolo della contrattazione

Ma, in questo scenario, un ruolo da protagonista la sta avendo la contrattazione collettiva che si sta muovendo per assicurare un riavvio della produzione con il massimo della sicurezza, ribadendo alcune misure precauzionali, dalla distanza minima di un metro, alle mascherine durante lo svolgimento della mansione, alle "quarantene" in caso di rischio di contagio, alla misurazione delle febbre, in ingresso e in uscita. Si registrano un gran numero di accordi tra aziende e sindacati, anche a livello settoriale, sulle linee guida sulla sicurezza contro la diffusione di Covid-19, come raccontiamo negli articoli in queste pagine. «L'azione negoziale è intensa su tutto il territorio nazionale ed è ispirata alla priorità assoluta della sicurezza della persona nei luoghi di lavoro - spiega Luigi Sbarra, segretario generale aggiunto della Cisl -. Le nostre Federazioni hanno già firmato centinaia di accordi che coinvolgono decine di migliaia di lavoratori nei maggiori comparti, dal tessile alla chimica, dal commercio ai servizi. Accordi di non solo difensivi, ma capaci di costruire le condizioni della ripartenza, di modificare l'organizzazione e l'ecosistema del lavoro, adeguando spazi e tempi alle nuove esigenze, declinando rigorosamente in ogni comunità lavorativa i contenuti del Protocollo del 14 marzo. Parliamo quindi di approvvigionamento dei Dpi, di nuove regole sul trasporto aziendale, di sanificazione e gestione degli spazi comuni come mensa e spogliatoi, del rilevamento temperatura corporea all'ingresso. Sono stati sviluppati i temi del distanziamento, di una maggiore flessibilità sugli orari e sulla turistica, della formazione e dello smart working». Secondo Sbarra «c'è tanta voglia, attraverso la contrattazione, di mettere in campo competenze, responsabilità, partecipazione per una progressiva e graduale riaccensione del motore nazionale. L'esercizio negoziale delle parti sociali a livello nazionale e decentrato è un volano insostituibile in questa fase, e lo sarà ancora di più dopo la fine dell'emergenza. Al Governo il compito di valorizzarlo».

In fabbrica con mascherina e guanti. Nei siti di Michelin la produzione è ripresa in deroga, dopo l'informativa alle Prefetture. I lavoratori sono all'opera con i dispositivi di protezione individuale



Automotive

Pronti a ripartire con nuove procedure ma rimane l'incognita dei trasporti

Filomena Greco

La sicurezza al centro. È il mantra che si ripete negli accordi firmati in questi giorni dalle grandi aziende dell'automotive e dai sindacati per definire, nero su bianco, l'insieme di misure da adottare negli stabilimenti produttivi in vista della fase 2. Nel settore sono poche le realtà rimaste operative, tra queste c'è la Michelin, che dopo un periodo di chiusura ha riaperto le due fabbriche italiane, a Cuneo e Alessandria, la settimana scorsa, in quanto azienda appartenente a una filiera essenziale. Sono al lavoro circa la metà degli addetti, con due mascherine in dotazione per ogni turno, postazioni di lavoro distanziate e igienizzante.

Ferrari e Fca - che ieri ha annunciato la ripresa produttiva dal 27 aprile dello stabilimento Sevel - hanno aperto la fase degli accordi sindacali in vista della riapertura degli stabilimenti produttivi, seguiti da Marelli, dal Gruppo Cnh Industrial e della Piaggio. Ma a muoversi in questa direzione sono anche gruppi della componentistica o multinazionali presenti in Italia come Tiberina, Lear o Lit. Hanno una matrice comune gli accordi per la riapertura in sicurezza, prendono le mosse dal protocollo firmato da Governo, Associazioni datoriali e sindacati il 14 marzo scorso e prevedono in linea di massima due tipologie di interventi: da un lato l'adozione di dispositivi di sicurezza individuali e dall'altro una riorganizzazione dei processi e delle aree produttive per garantire il distanziamento di almeno

un metro tra le persone. Tutto questo accanto a interventi periodici di igienizzazione degli ambienti e una attenzione al tema dei trasporti e verso i luoghi di lavoro.

In alcuni casi, come ad esempio per Ferrari, ci si è spinti oltre con un accordo tra le parti che prevede un vero e proprio screening sanitario per i dipendenti dell'azienda e, in una seconda fase, anche per i familiari. All'utilizzo dei test si affiancherà, richiamando il "modello Corea", l'utilizzo di una app per ricevere supporto medico in fase di eventuale monitoraggio della sintomatologia del virus, utile anche per il tracciamento dei contatti delle singole utenze, in forma anonima e aggregata, nel caso di soggetti risultati positivi. Il piano «Back on track» prevede inoltre, in caso di malattia, una copertura assicurativa specifica e un alloggio per l'autoisolamento, con assistenza medica e infermieristica domiciliare. «L'utilizzo di tamponi e test sierologici - sottolinea Raffaele Apeti della Fim Cisl - mette le aziende nelle condizioni di fare uno screening vero e proprio prima di avviare l'attività e può ulteriormente ridurre i rischi di contagio». Una sperimentazione con test sierologici - su base volontaria e con tutela della privacy - esempio è partita questa settimana anche nel polo Cnh Industrial di Bolzano, dove si producono mezzi militari.

A voler schematizzare un percorso di accesso agli stabilimenti, la prima tappa è rappresentata dalla misurazione della temperatura corporea. In seconda battuta, l'accesso alla propria postazione di lavoro, con mascherina,

Con gli accordi di Fca, l'automotive è stato tra i primi settori a condividere con i sindacati le nuove regole: lunedì riparte la Sevel

guanti e in caso di ulteriore necessità, come prevede l'accordo Marelli, anche di occhiali protettivi. Fca ha previsto la possibilità per ogni singolo operatore di igienizzare la propria postazione, con materiale disponibile. Grande attenzione all'accesso negli spazi comuni, servizi, spogliatoi e mensa, con numeri contingentati e la possibilità di consumare i pasti da asporto. Flussi in entrata e in uscita gestiti, per evitare assembramenti. «L'accordo raggiunto in Fca ha aperto la strada ai diversi protocolli - sottolinea Gianluca Fico della Uilm - e rappresenta un punto di partenza eccellente e versatile, applicabile all'intero comparto metalmeccanico. Si tratta di un accordo aperto, che potrà essere aggiornato e adeguato ad esempio ai passi avanti della scienza in materia di test sierologici. È nostro dovere immaginare misure per coniugare lavoro e sicurezza». Il tema, aggiunge Michele De Palma della Fiom, «è costruire le condizioni per una giusta ripartenza. Abbiamo messo in campo una serie di linee guida facendo leva sulle competenze dei delegati nelle singole fabbriche e puntando a formazione e consapevolezza delle regole per i singoli». Resta aperto il tema della mobilità dei lavoratori da e verso i luoghi di lavoro. «Negli accordi - aggiunge De Palma - abbiamo evidenziato la necessità di un confronto tra aziende ed enti locali per mettere in sicurezza gli spostamenti dei lavoratori. È un tema che va affrontato prima della ripartenza, per non vanificare le regole adottate dentro gli stabilimenti».



FABIO PONTRANDOLFI
È dirigente di Confindustria dell'area lavoro, welfare e capitale umano



MARCO MARAZZA
È ordinario di Diritto del lavoro all'Università Cattolica di Roma



LUIGI SBARRA
Il sindacalista è segretario generale aggiunto della Cisl

torità le misure cautelari idonee a prevenire il rischio di contagio sulla base di indicazioni formulate proprio alla luce delle teorie scientifiche prevalenti. Certamente si tratta di misure che potranno e dovranno essere aggiornate dall'autorità governativa, in base all'evoluzione degli studi medici, ma altrettanto certamente non si può chiedere al datore di lavoro di individuare altre andando lui a ricercare quale è tesi scientifica prevalente nel panorama mondiale».

Esigenza di chiarezza

In questo quadro, concordano i due esperti, sarebbe d'aiuto una norma che chiarisca obblighi e responsabilità del datore di lavoro e dell'impresa e tutela del lavoratore. «Il datore di lavoro è chiamato a rispettare le indicazioni dell'autorità, tra cui il protocollo - continua Marazza - in questo dovrebbe esaurirsi il perimetro delle sue responsabilità. È anche una questione di affidamento dei privati sulla certezza e sicurezza dell'ordinamento giuridico, un valore che la Corte Costituzionale ha più volte evocato». Quello che abbiamo di fronte è uno

Sbarra (Cisl): «Abbiamo firmato centinaia di accordi, non solo difensivi, ma per creare le condizioni per la ripartenza»

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA