

Roma, 22 aprile 2020  
Prot. n. 15/2020

Dr. Giambattista Brignone  
Direttore Generale  
[direttoregenerale@cnr.it](mailto:direttoregenerale@cnr.it)

Dott.ssa Annalisa Gabrielli  
Direzione Centrale Gestione delle Risorse  
[direzione.risorse@cnr.it](mailto:direzione.risorse@cnr.it)

Dr. Pierluigi Raimondi  
Ufficio Gestione Risorse Umane  
[pierluigi.raimondi@cnr.it](mailto:pierluigi.raimondi@cnr.it)

Dr. Pierpaolo Orrico  
Ufficio Servizi Generali  
[pierpaolo.orrico@cnr.it](mailto:pierpaolo.orrico@cnr.it)

Dr. Gianluca Sotis  
Unità Prevenzione e Protezione  
[gianluca.sotis@cnr.it](mailto:gianluca.sotis@cnr.it)

e, p.c. Dr.ssa Manuela Falcone  
Ufficio Relazioni Sindacali  
[segreteria.relazionisindacali@cnr.it](mailto:segreteria.relazionisindacali@cnr.it)

**Oggetto: DOCUMENTO DI DISCUSSIONE PER LA DEFINIZIONE DEL PROTOCOLLO  
CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL  
CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS  
COVID-19 E AVVIO DELLA “FASE 2”**

Da giorni è iniziata la discussione sulla cosiddetta “*Fase 2*”, fase che da più fronti si proclama dovrà debba essere avviata in modo graduale e preceduta da tavoli congiunti tra esperti scientifici, Governo, e Parti sociali per la definizione delle modalità e dei criteri di ripartenza delle attività e dei rientri scaglionati da parte delle lavoratrici e lavoratori.

E’ indiscutibile la voglia di dimostrare a tutti quanto da sempre, come sindacato, ribadiamo in ogni circostanza: l’importanza della ricerca, non solo in questa fase di emergenza, ma in assoluto, come “motore” del Paese, della sua economia e, pertanto, della sua ripresa sociale.

Eppure ad oggi, 22 aprile, non appare francamente essere ancora terminata la cosiddetta “*Fase 1*” (i

dati, comunicati giornalmente dalla Protezione civile, iniziano a mostrare segnali sempre più positivi, ma appaiono ancora preoccupanti quelli legati al numero dei decessi, fermo restando il confermato lockdown fino al 3 maggio).

Molte le lavoratrici ed i lavoratori del CNR, pronti, da un lato, al riavvio delle attività rimaste sospese o gestite in modalità emergenziale da casa dalla fine di febbraio, dall'altro, preoccupati che vengano rispettate tutte le misure di sicurezza e garantita una graduale ripresa del servizio in presenza.

A tale scopo, giova ricordare che fin da subito a soli tre giorni dal DPCM dell'11 marzo, è stato siglato un Protocollo tra le Parti sociali e il Governo, per individuare regole condivise al fine di porre in essere “*misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale*”, così come poi ribadito e caldeggiato nel successivo DPCM del 22 marzo (art.1, c.3 e c.9), e ancor più nello specifico il 3 aprile con il “Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19” siglato dalla Ministra Dadone e dai Segretari generali di CGIL, CISL e UIL e da tutti i Segretari generali delle relative categorie del Pubblico Impiego”.

E' proprio in riferimento a quest'ultimo Protocollo che, congiuntamente, CISL, CGIL e UIL hanno richiesto non solo il recepimento ma anche una costruttiva condivisione, invitando l'Amministrazione ad indire specifici dedicati incontri, anche in ragione del fatto che, da contratto, gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro sono oggetto di contrattazione integrativa (cfr. CCNL 2016/2018 all'art. 68, comma 4, lettera k).

Ancor di più, in vista della programmata riunione prevista per venerdì prossimo per discutere della graduale complessiva ripresa delle attività, crediamo fermamente che sia opportuno procedere quanto prima all'elaborazione/applicazione del Protocollo aziendale anti-contagio: al solo scopo di contribuire fattivamente alle attività svolte dalla Task Force (di cui abbiamo già, in più occasioni, sottolineato l'impegno profuso in questa iniziale fase emergenziale), e facendo seguito a quanto emerso e richiesto nell'ultimo incontro, si invia, quindi, un documento dal quale, come FIR CISL, crediamo si possa iniziare a ragionare in concreto e per punti, ai quali è doveroso, a nostro avviso, prestare la massima attenzione.

Roma 22 aprile 2020

Per il Coordinamento CNR



## Allegato

# DOCUMENTO DI DISCUSSIONE PER LA DEFINIZIONE DEL PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 E AVVIO DELLA “FASE 2”

## PREMESSA

Il Covid 19 ha sferrato un durissimo colpo al nostro Paese, cambiando in maniera repentina le nostre vite e abitudini, sia a lavoro che all'interno delle nostre famiglie. Ciò nonostante registriamo con profonda soddisfazione che non ha di certo scalfito quel senso di dovere, di professionalità e responsabilità che ha sempre caratterizzato le lavoratrici e i lavoratori del CNR.

Come sindacato abbiamo l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione delle misure che, via via, sono state già previste dal Governo (e sappiamo fin da ora, che altre ancora ne verranno) a tutela e garanzia del diritto alla salute.

Fino ad oggi abbiamo rilevato che tutte le indicazioni sono state recepite formalmente dal CNR, confidiamo che nel futuro ciò continui ad essere fatto, ma ancora una volta ricordiamo e rivendichiamo il nostro ruolo pro-attivo nella specifica materia di rappresentare i diritti-doveri dei lavoratori, e ancor di più quando i temi in discussione riguardano la loro salute e l'organizzazione del loro lavoro: la sicurezza è e resta materia di contrattazione (al di là del già citato importantissimo Protocollo di Accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da “COVID 19”, sottoscritto dai Sindacati Confederali con il Ministero della Pubblica Amministrazione).

Tale specifica premessa vale ancor di più in una fase di emergenza, come quella che abbiamo vissuto, e nella successiva fase 2, con la quale saremo tutti costretti a convivere per mesi (nella speranza di non dover tornare a gestire di nuovo fasi emergenziali, ma di traguardare nel medio termine ad una fase 3 di ritorno alla normalità).

Lo scopo della Fase 1 è stato (ed è ancora in molte realtà del Paese) quello di tramutare, il più rapidamente possibile, in regole operative tutte le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'autorità sanitaria atte a contrastare il contagio del COVID-19, limitando, o se possibile, eliminando tutte le possibilità di una sua diffusione (da qui l'adozione del “lavoro agile” per la stragrande maggioranza dei lavoratori, con limitate eccezioni di prosecuzione delle attività lavorative valutate come strettamente necessarie assicurando, a tutte le persone occupate, adeguati livelli di tutela della salute).

Con l'avvio della Fase 2, di ritorno allo svolgimento delle attività lavorative (parzialmente o totalmente), in considerazione che non sarà breve il tempo nel quale dovremo “convivere” con il potenziale rischio di contagio, appare ovvio che occorra intervenire in modo strutturale nelle realtà lavorative, modificando/aggiornando non solo le regole e le procedure, in modo meno emergenziale di come fatto fino ad ora, ma agendo in modo sicuramente più completo e, per alcuni aspetti, radicale, trasformando i processi produttivi e rivedendo profondamente l'organizzazione del lavoro (quindi, ritmi, tempi, carichi di lavoro, formazione...), rivedendo la gestione degli spazi (spogliatoi, mense-bar, aree fumatori, parcheggi...), il lay-out dei luoghi di lavoro (dagli uffici, ai laboratori, dai servizi igienici ai magazzini, dai corridoi, alle scale, ascensori, montacarichi, ecc), la disposizione e l'utilizzo di attrezzature/macchine.

Tutte queste trasformazioni richiederanno anche un profondo ripensamento dei modelli contrattuali, delle relazioni sindacali, delle modalità di lavoro e di svolgimento di molte mansioni: auspichiamo che tutto o quasi possa tornare come prima, ma dobbiamo essere pronti anche alla possibilità che ciò avvenga solo in parte o nella peggiore delle ipotesi affatto: questo momento è il tempo in cui si deve programmare con la dovuta accuratezza, l'immediato presente e il futuro che ci aspetta per non trovarci, poi, impreparati.

Due i principi basilari, strettamente essenziali di precauzione:

- la distanza minima di sicurezza interpersonale (di almeno due metri, se il contatto è “stretto” o frontale e della durata superiore ai 15 min.), integrata dall'utilizzo di idonei DPI;
- l'igiene costante delle mani (mediante utilizzo di acqua e sapone, in mancanza, di detergenti a base alcolica).

Altro elemento imprescindibile (che, sebbene possa apparire scontato, è bene ricordarlo) è quello di operare sempre sulla base delle linee direttrici certe e univoche (a carattere dispositivo e a base scientifico) emanate dal Tavolo Nazionale preposto a tale fine.

Da ultimo, ma prioritario come concetto, quello di continuare a considerare, fino alla proclamazione della definitiva fine dello stato di emergenza, il **lavoro agile quale attività ordinaria di lavoro**, (cfr. D.L. 18/2020, direttiva 2/2020 e circolare 2/2020 di F.P.).

Nel caso l'utilizzo dello smart working non risulti possibile per la natura dell'attività svolta dal lavoratore, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati maturati fino al 31/12/2019, eccedenze orarie, permessi e congedi nel rispetto del CCNL e, in alternativa, il collocamento in attività di formazione in remoto utilizzando pacchetti formativi messi a disposizione dal CNR o l'assegnazione degli interessati ad altre attività compatibili con la modalità di lavoro agile;

Tutto ciò premesso, di seguito, alcuni elementi di criticità che abbiamo avuto modo di registrare e che dovranno ricevere attenzione nelle diverse realtà lavorative dell'Ente, che auspichiamo prevedano un'adeguata regolamentazione e proceduralizzazione: per la FIR CISL la salvaguardia e la tutela della salute delle lavoratrici e lavoratori sono al primo posto, ma non da meno anche la sicurezza e il non verificarsi di forme di discriminazione, dirette e indirette, così come anche la non penalizzazione, sul fronte economico, sociale, familiare.

**Nulla deve andare a comprimere e a sacrificare il rispetto della persona e la sua centralità nel lavoro.**

## **GRADUALITA' DEL RIENTRO (quando sarà prevista la ripresa)**

Concetto basilare che dovrà guidare il processo di rientro è la **GRADUALITA'**.

Solo e soltanto a valle dell'autorizzazione del Governo e del Ministro della Pubblica Amministrazione, dovrà essere avviata una prima sotto-fase 2 che interesserà SOLO ed ESCLUSIVAMENTE le attività ritenute indifferibili e non eseguibili nella loro totalità da remoto (e di conseguenza le lavoratrici ed i lavoratori individuati al loro espletamento).

In questa fattispecie, rientrano tutte quelle attività che già nella fase emergenziale non sono mai state completamente interrotte, e che nella fase 2 vedranno un loro graduale potenziamento.

Analogo discorso, per quelle attività che l'Ente ha iniziato a svolgere, attraverso specifici accordi e protocolli di intesa, recentemente siglati, con strutture strettamente coinvolte nella lotta al virus (per queste ultime, come più volte richiesto, la FIR CISL chiede venga immediatamente fornito un elenco dettagliato di strutture e personale coinvolto e metodologie e criteri di salvaguardia della salute già adottati, in modo da discuterne insieme un loro necessario potenziamento per la fase di maggiore ripresa delle attività).

In una successiva sub-fase2 e fino alla fine del periodo di emergenza, potrà essere richiamato in presenza presso il proprio ufficio o il proprio laboratorio, ulteriore personale (prevedendo anche un periodo di ricorso “misto” lavoro agile, per alcuni giorni la settimana – lavoro in presenza, per i restanti).

Crediamo, anche alla luce della diversa capacità di risposta all'emergenza sanitaria delle diverse regioni (numero di strutture ospedaliere, posti letti in terapia intensiva e sub-intensiva, strumenti adottati o in via di adozione per rispondere prontamente a nuovi focolai di contagio, quali ad esempio numero di tamponi eseguiti, screening di massa e test specifici per i lavoratori o più generici sulla popolazione, ecc), che per un Ente, molto diffuso sul territorio, come il CNR, adotti un ulteriore elemento guida nel programmare la ripresa, la **DIFFERENZIAMENTO IN BASE AL TERRITORIO**.

Dalla lettura dei dati forniti dalla Protezione Civile, infatti, le regioni del Nord, sono state maggiormente colpite da contagi (e di conseguenza da decessi) e non si può rischiare di aggravare ulteriormente la situazione, incrementando in maniera non calibrata, la ripresa anche se parziale delle attività dell'Ente, se non strettamente necessaria. Dall'altro canto, per le regioni del centro-sud, sebbene meno colpite nella prima fase, non si può correre il rischio di sottovalutare il diffondersi dell'epidemia, con una riapertura delle sedi del CNR, “meno controllata”.

Ultima considerazione di carattere generale, è che vengano esclusi dalla prima fase di rientro in servizio, non solo i lavoratori “fragili” in quanto soggetti con patologie e immunodepressioni o con parenti a carico affetti da disabilità certificate ex L. 104/92 (art. 3, commi 1 e 3 o art. 26 D.L. 18/2020), ma anche quanti, per ragioni anagrafiche, risultino a maggior rischio.

## **MODALITÀ DI INGRESSO**

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, dovrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea (ciò dovrà avvenire a mezzo scanner, non potendo essere ammessa, per ragioni di tutela degli altri lavoratori, l'autocertificazione della misurazione della temperatura). Se superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso, andrà contattato il medico curante e seguite le sue indicazioni.

## **MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI**

Per l'accesso di fornitori esterni dovranno essere individuate procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale dei laboratori/uffici coinvolti.

Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto dovranno rimanere a bordo dei propri mezzi (non dovrà essere consentito l'accesso ai laboratori/uffici per nessun motivo).

Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro.

Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno andranno individuati servizi igienici dedicati, per i quali dovrà essere garantita un'adeguata pulizia giornaliera (con assoluto divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente).

Andrà ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori e ove strettamente necessario sottostando a tutte le regole valide per il personale CNR (ricordiamo, infatti, che moltissimi sono gli assegnisti di ricerca, i borsisti e tesisti che chiederanno di poter completare le tesi sperimentali avviate: per tutte queste persone, e con la dovuta gradualità andrà previsto una modalità di rientro) .

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, VIE DI ACCESSO/ TRANSITO/ USCITA E SPAZI COMUNI

Vigileremo affinché vengano garantite:

- a) flessibilità oraria in entrata ed in uscita (al fine di evitare affollamento non solo alle macchinette timbratrici, ma anche sui mezzi di trasporto pubblici che molti lavoratori e lavoratrici dovranno prendere per recarsi sui luoghi di lavoro);
- b) garanzia, per un numero maggiore rispetto a quello usuale, degli spazi di parcheggio, anche rivedendo temporaneamente l'attribuzione al personale "riservato" (laddove quest'ultimo continui la sua attività in lavoro agile) a favore dei lavoratori che, forniti di mezzo di trasporto proprio, rientrano tra quelli individuati a riprendere servizio in presenza.  
Ove tali misure non riuscissero a soddisfare le mutate esigenze, prevedere il rimborso o un contributo per le spese che i dipendenti dovranno per il parcheggio
- c) privilegiare il rientro dei dipendenti che lavorano in stanza singola, ovvero, per quanti usualmente condividono lo spazio di lavoro con altri colleghi, organizzare le postazioni e gli spazi di lavoro in maniera tale da garantire sempre il rispetto della distanza minima di due metri (ove non possibile, ricorrendo alla turnazione).

Sulla base della riorganizzazione e contingentamento delle presenze che verrà adottato, si sottolinea di prestare la massima attenzione a:

- garantire l'adeguata copertura e distribuzione degli **addetti alle emergenze e primo soccorso**, per l'intero orario di lavoro;
- assicurare il corretto **svolgimento di mansioni** per le quali era necessaria la **presenza simultanea e/o collaborativa di almeno due persone** (ad es. per spostamento carichi pesanti, interventi in ambiente confinato...);
- considerare i **rischi rappresentati dal lavoro in solitudine** (specie in presenza di lavoratori "fragili"...);
- assicurare **agli eventuali "nuovi" spazi adibiti a luoghi di lavoro tutti i presidi di sicurezza adeguati** (ad es. estintori sufficienti, cassette primo soccorso, porte tagliafuoco, segnaletica di emergenza, vie di fuga, attrezzature da ufficio rispettose dei precetti normativi...);
- valutare gli **orari di lavoro, i ritmi di lavoro, i carichi di lavoro, le presenze sufficienti per lo svolgimento delle attività** (tenendo conto sia dei casi di malattia "non correlati al COVID-19", così come quelli "correlati a COVID-19");
- valutazione delle **postazioni di lavoro negli open space, negli uffici** (con presenza di più postazioni), **nei laboratori, con rimodulazione e ri-progettazione del lay-out degli spazi di lavoro**;
- assicurare la **copertura ed efficienza dei mezzi di comunicazione interna**, in caso di modifiche delle postazioni di lavoro, nuovi spazi adibiti a luoghi di lavoro, lontananza fra colleghi... (telefoni, computer, sistemi di allarme...);
- considerare le **scadenze rinviate di tutti i controlli ordinari** (filtri dell'aria, presidi antincendio ed evacuazione, ascensori, impianti a terra...);
- stipulare o modificare/aggiornare il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI)** per le aziende in appalto (ad esempio imprese di pulizia per la sanificazione) armonizzando i Protocolli di sicurezza anti-contagio dell'impresa committente con quello dell'impresa appaltatrice, e riportando quanto di interesse nei DUVRI (ai sensi dell'art.26 del DLGS 81/2008 s.m.).

Segnaliamo che andranno valutati e se del caso applicati anche indicatori specifici, quali a titolo esemplificativo:

- indice di occupazione lordo (tenendo conto anche dei collegamenti verticali/orizzontali e servizi igienici, escluse sale riunioni ed archivi) dell'edificio;
- presenza giornaliera massima per ufficio (per gli uffici più numerosi, con accesso a rotazione giornaliera/settimanale);
- indice di occupazione netto nei laboratori/sale controllo;
- indice di occupazione netto nelle officine e impianti
- in generale, per consentire un agevole autocontrollo, dovrà essere affisso alla porta d'ingresso di detti locali l'elenco del personale ammesso e la quantificazione massima relativa alla presenza contemporanea consentita al proprio interno.

## **SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE**

Gli spostamenti all'interno degli spazi del CNR dovranno essere limitati al minimo indispensabile. Continueranno a non essere consentite le riunioni in presenza (solo in caso di urgenza e se impossibilitati a realizzarle mediante collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali).

Resteranno sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, seppure obbligatoria, benché già organizzati (prevedere la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart working).

## **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI (DPI)**

Qualora l'attività 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.

Premessa la consapevolezza dell'assoluta difficoltà nel reperimento dei DPI (respiratori, guanti, visiere, occhiali, indumenti, ecc), a partire dalle mascherine (comprese quelle chirurgiche, classificate come tali, ai sensi dell'art.16 del D.L. n.18 del 17 marzo u.s.), **dovrà essere garantito che i dispositivi forniti siano corredati da pronunciamento espresso dall'INAIL** (se prodotti, importati e/o messi in commercio in deroga alle disposizioni specifiche vigenti – art.15 del D.L. n.18).

**Per quanto concerne le mascherine, dovrà essere garantita la distribuzione a tutto il personale di almeno una mascherina di tipo chirurgico al giorno.**

**Laddove necessario, in base alla tipologia di attività o di laboratorio, una mascherina filtrante FFP2 senza valvola al giorno o una mascherina filtrante FFP3 con valvola.**

Sulla base delle esigenze lavorative delle attività che gradualmente verranno riprese, chiediamo di assicurarsi, che, in termini di:

- **efficienza di filtrazione/contrasto**, chi indossa i DPI sia adeguatamente protetto,
- **traspirabilità**, chi indossa i DPI non abbia problemi di sudorazione e possa ispirare regolarmente (specie per quanto riguarda i respiratori e le mascherine) senza troppo fatica, sulla base della durata del ciclo/turno/orario di lavoro;
- **compatibilità**, chi indossa i DPI (specie per quanto riguarda i respiratori, le mascherine e i guanti) non subisca conseguenze alla cute (con segni, lividi, irritazioni, allergie...);
- **ergonomia**, assicurandosi che chi indossa i DPI non abbia problemi di comfort, aderenza, misure, copertura rispondente alle proprie dimensioni, compatibilità fra DPI e/o occhiali da

vista...

- **fornitura**, ci sia un ricambio adeguato,
- **pulizia ed igiene dei DPI**, vengano svolte le necessarie operazioni, oltre al rispetto delle disposizioni di smaltimento, già previste dai protocolli, nel rispetto delle circolari ministeriali);
- **microclima degli ambienti**, chi indossa i DPI non abbia problemi di eccessiva sudorazione, appannamento degli occhiali, anche in vista dell'imminente avvicinarsi della stagione estiva;

A livello generale, rappresentiamo, fin da subito, che sarà opportuna anche una **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**, per chi dovrà indossare i DPI, tenendo conto **dell'aggravio determinato dall'utilizzo giornaliero degli stessi** (la non abitudine ad utilizzarli e, comunque, il fatto stesso di doverli indossare per lungo tempo, potrebbe generare problematiche nuove, di cui è bene iniziare a ragionare).

Anche se scontato, dovrà essere previsto e laddove non rispettato sanzionato il divieto assoluto di circolazione all'interno dei locali del CNR se sprovvisti dei DPI messi a disposizione.

In caso di mancanza dei DPI necessari non potrà essere rilasciata la autorizzazione allo svolgimento della attività in presenza da parte dei rispettivi datori di lavoro.

## **PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

È obbligatorio che tutti adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per la costante pulizia delle mani. Allo scopo sono messi a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani (in tutti i servizi igienici, agli ingressi e in corrispondenza degli ascensori).

## **PULIZIA E SANIFICAZIONE**

Dovrà essere assicurata la pulizia giornaliera (con detergenti di uso comune) e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni (con prodotti antibatterici e disinfettanti o ad elevata concentrazione alcolica) da parte di ditte specializzate e certificate, e/o dal personale interno addetto alle pulizie specificatamente formato all'utilizzo dei prodotti di sanificazione.

Le specifiche attività di sanificazione dovranno essere eseguite sempre in assenza del personale CNR (prima dell'orario di apertura degli uffici/servizi/laboratori o a chiusura).

Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali, si dovrà procedere alla pulizia e sanificazione dei suddetti locali, secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.

In ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute e secondo le modalità ritenute più opportune, possono essere previsti interventi particolari/periodici di pulizia.

## **GESTIONE DEGLI IMPIANTI DI VENTILAZIONE**

Viene assicurata e verificato il corretto funzionamento degli impianti di ventilazione o la possibilità di adeguata ventilazione naturale

## **INFORMAZIONE**

Auspichiamo che vengano consegnati e/o affissi agli ingressi e nei luoghi maggiormente visibili **appositi depliant e infografiche informative** circa l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria.

E' fondamentale che tutto il personale, al suo rientro, conosca perfettamente:

- le regole per l'accesso e la permanenza nei locali dell'Ente, ovvero, che è precluso l'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio,
- o anche che, una volta entrato, non possa permanere, se si dovessero manifestare innalzamenti della temperatura superiore ai 37.5°, o venire a conoscenza e/o a contatto con persone provenienti da zone a rischio o recentemente a contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti;

che è fondamentale mantenere la distanza di sicurezza, così come indossare sempre, con continuità i DPI per proteggere se stessi e gli altri, così come tutte regole di igiene delle mani, ecc).

Come FIR CISL, siamo assolutamente convinti che il buon esito della fase 2 sia intimamente legato all'AUTODISCIPLINA, alla CONDIVISIONE e CONOSCENZA delle REGOLE: una diffusa, capillare informazione ne è il presupposto!

## **FORMAZIONE**

Il periodo di emergenza ha portato alla deroga temporanea dello svolgimento dei corsi di formazione professionale e/o abilitante per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), **favorendo la modalità a distanza** (*e-learning*).

La FIR CISL ha avuto modo di apprezzare come negli ultimi anni tali metodologie siano state intraprese ed adottate sempre con maggiore diffusione ed efficacia dall'Ente.

Sappiamo bene che non essendo intervenute **alcune modifiche alla regolamentazione vigente**, per quanto riguarda i criteri necessari per lo svolgimento di tali modalità formative (Accordi Stato-Regioni del 2011 e 2016), occorrerà rispettare quanto previsto per lo svolgimento dei corsi, non solo per quanto concerne **le caratteristiche della piattaforma formativa** da utilizzare, ma soprattutto **per i corsi che possono (o non possono) essere realizzati** in modalità *e-learning*.

Al contempo, occorre precisare che, sempre in assenza di specifiche disposizioni (o deroghe espresse), **nessun riconoscimento** come formazione base/aggiornamento obbligatori, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, **è stata previsto per le lezioni "frontali" a distanza, sia interattive che registrate** (Linee applicative del 25 luglio 2012).

In tal senso, dovranno essere **ripensate le modalità di svolgimento dei percorsi formativi**, garantendo il contingentamento e la distanza minima interpersonale tra i discenti e con il docente. Attualmente, nel giungere al termine della c.d. *Fase 1*, e nell'avvio della c.d. *Fase 2* (in attesa di regole chiare sul tema da parte del tavolo nazionale degli esperti con mandato governativo), dovranno assolutamente essere garantiti, ai fini dello svolgimento dello specifico ruolo/funzione, **interventi di informazione adeguata sui rischi specifici al quale il lavoratore potrà essere esposto nello svolgimento della sua mansione/funzione** (nel rispetto di quanto previsto dall'art.36 del DLGS 81/08 s.m.).

**Tale informazione potrà essere garantita mediante l'affiancamento** (nel rispetto della distanza minima di almeno un metro) da parte di figure/colleghi esperti (a partire dai preposti...), così come anche per quanto concerne **gli obblighi di addestramento**.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO E MODIFICA DEL DVR**

Nel graduale passaggio dalla fase 1 caratterizzata dall'emergenza, alla fase 2, necessariamente, **più strutturata e permanente**, è imprescindibile allargare la platea degli attori coinvolti alla prevenzione (oltre la task Force, anche **RLS** ed **RSU**)

Questi soggetti, sede per sede, dovranno, se non ancora già avviata, far partire il **processo di transizione** per far convergere quanto previsto nel Protocollo di sicurezza anti-contagio (ed è per questo che sollecitiamo una sua stesura condivisa, rapida, ma anche puntuale) e il Documento di

Valutazione dei Rischi (DVR), eventualmente anche attraverso una appendice.

Appare quanto mai necessaria la **ri-valutazione del rischio**, alla luce delle eventuali/necessarie modifiche e aggiornamenti che saranno apportati.

Scontata per la FIR CISL la richiesta di **una ri-analisi del rischio in merito a quanto posto in essere alla luce delle tutele della salute e sicurezza sul lavoro** (che sappiamo essere state mai, comunque sospese), con **la natura di rischio biologico generico** (e non professionale, per i contesti non sanitari) del COVID-19.

Occorrerà, infatti, **verificare la coerenza con le procedure e le regole organizzative, in essere, nel contesto lavorativo, modificando/aggiornando nel DVR quanto non più rispondente o, comunque, adeguato a garantire la salute e sicurezza degli occupati** (non potendo trascurare che il DVR deve essere “la fotografia dell’esistente” – art.29, co.3, DLGS 81/08 s.m.)<sup>1</sup>.

## **SORVEGLIANZA SANITARIA - SOGGETTI FRAGILI**

A livello generale, la sorveglianza sanitaria dovrà proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute.

In questo periodo, andranno privilegiate, **le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia**.

In particolare, si segnala come stia risultando di estrema difficoltà il poter garantire un’adeguata tutela per le lavoratrici e i lavoratori che si trovano in situazione di particolare **fragilità**, a partire da coloro che risultano affetti da patologie attuali e pregresse e/o che hanno condizioni particolari (quali ad es. i malati oncologici, gli immunodepressi, ma anche gli affetti da pneumologie, reumatologie o gli appartenenti a categorie risultate più vulnerabili, quali le persone di età avanzata), che li **espongono potenzialmente ad un maggior rischio di contagio da COVID-19**.

Attualmente siamo infatti in attesa che quanto espressamente previsto nel Protocollo condiviso del 14 marzo, riferito al fatto che sia a carico del medico competente la segnalazione in azienda di casi riconducibili a dette condizioni di fragilità, **trovi applicazione concreta, necessitando di ulteriori soluzioni regolative certe e puntuali** (che si auspica giungano al più presto anche a seguito delle richieste ufficialmente fatte alle autorità governative dalle Parti sociali a livello nazionale).

In sostanza, nel caso in cui il **lavoratore fragile non sia già soggetto a sorveglianza sanitaria** (sulla base della mansione svolta e dei rischi ai quali il lavoratore è esposto) **e/o le sue problematiche di salute non siano conosciute dal medico competente** perché non correlate all’occupazione, **per il medico competente risulta difficile poter venire a conoscenza di tali condizioni**, se non palesate spontaneamente dal lavoratore.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Segnaliamo, peraltro, che, alla luce delle disposizioni normative attuali, secondo quanto previsto dal recente D.L. n.19 del 25 marzo u.s., sul mancato rispetto dell’osservanza delle misure di urgenza previste dai Protocolli aziendali di sicurezza anti-contagio (oltre al ruolo centrale e determinate di controllo, attribuito allo stesso Comitato estensore) è previsto l’intervento da parte delle Forze di polizia e, ove occorra, le Forze armate, potendo infliggere sanzioni amministrative (art.4, commi 1 e 9). Mentre, per quanto concerne il mancato adeguamento del DVR alle modifiche apportate al processo produttivo, all’organizzazione del lavoro e ai luoghi e spazi di attività e comuni, permane il ruolo di controllo da parte delle ASL e, per quanto di competenza, dell’INL, secondo l’impianto sanzionatorio disposto dal DLGS 81/08 s.m.

<sup>2</sup> Va ricordato, in tal senso, che il datore di lavoro non può sottoporre a visita medica il lavoratore (ai sensi dell’art.5 della L.300/70) mediante il medico competente, se non ricorrendo alla commissione medica pubblica che, pronunciandosi comunque sempre nei termini di una valutazione di idoneità, interviene su singoli casi e non sulla base di criteri che possano comprendere gruppi di lavoratori.

Per altro canto, quanto stabilito sul punto dall’art.3, co.1, lett. b) del DPCM dell’8 marzo u.s. e dall’art.26 del D.L. n.18 del 17 marzo u.s., non ha garantito la risoluzione del problema. Difatti, determinando, in breve, che tutti coloro che risultano privi di certificazione emessa da “competenti autorità sanitarie” (come, invece, nei casi, ad esempio, di chi rientra nei termini stabiliti dalla L.104/92) non hanno la possibilità fattiva di farsi riconoscere il proprio stato di fragilità, tenuto conto che il medico di base non è considerato assimilabile a tali autorità competenti, ha confermato l’esistenza di grave problema di tutela per un’ampia schiera di occupati. Riconoscimento che se venisse comunque garantito, a fronte del consentire a tali occupati fragili di poter non recarsi al lavoro determinerebbe, ad oggi, un’assenza dal lavoro computabile ai fini del periodo di comporta (prevedendo un

Anche nel caso di fragilità dovute a motivazioni evidenti, quali ad esempio l'**età avanzata**, non rappresentando motivi correlati all'idoneità alla mansione, il medico competente potrà solo confrontarsi con il datore di lavoro e gli altri della Task force (che ribadiamo, sia al più presto allargata a RSPP, RLS e RSU) al fine di individuare modalità alternative per favorire la tutela della persona (si auspica, ad esempio, che l'Amministrazione preveda per tali soggetti la **prosecuzione della modalità di lavoro agile**).

In attesa, quindi, di indicazioni risolutive chiare al problema, come sindacato abbiamo ritenuto opportuno (e ne diamo atto che anche l'Amministrazione ha operato in tal senso) di **suggerire ai lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità "non certificata"** da competente autorità, **di richiedere visita medica al medico competente** (che dovrà concederla, valutandone le ragioni, sia che essi siano, o meno, in sorveglianza sanitaria) **al fine di metterlo a conoscenza delle ragioni che potrebbero determinare una sua potenziale maggior esposizione al contagio da COVID-19.**<sup>3</sup>

## GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA

Nel caso in cui una persona presente nei locali del CNR sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo dovrà dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria.

Il CNR dovrà, altresì, procedere immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

Le OO. SS e il CNR concordano sulla garanzia, in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura o al pervenire di sintomi riconducibili al COVID-19, alla riservatezza e alla dignità del lavoratore interessato dalla misura preventiva.

Tali garanzie, peraltro, dovranno essere riconosciute anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio del personale di aver avuto, al di fuori del contesto lavorativo, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o la eventuale positività.

Il CNR dovrà collaborare con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente nei propri locali, che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19.

Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.

Nel periodo dell'indagine, il CNR potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente la sede di lavoro, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

I medici competenti dovranno predisporre le indicazioni operative struttura per struttura.

---

*assottigliarsi dei giorni a disposizione del singolo per altre patologie delle quali potrebbe risultare affetto nel corso dell'anno, al di là del contagio).*

<sup>3</sup> *A corredo, si ricorda che tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, ai sensi dell'art. 18, co.1, lett. c) vi è il tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori, in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare loro i rispettivi compiti e, ai sensi dell'art. 15, co.1, lett. m), quale misura generale di tutela, l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio per motivi inerenti la sua persona, prevedendo il suo adibirlo, valutando le possibilità, ad altra mansione.*

## **RIFERIMENTI NORMATIVI •**

- Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro - 14 marzo 2020; ·
- Decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6; ·
- Direttiva 2/2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione;
- DPCM del 8, 11, 22 marzo e 1 aprile 2020;
- Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 “cura Italia”;
- Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da “Covid-19” del 3/4/2020, **siglato da CISL – CGIL – UIL.**