

Le misure organizzative contro la diffusione del Covid-19 nei luoghi di lavoro: evidenze dai protocolli aziendali

Giada Benincasa

Assegnista dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Dopo una prima fase pandemica in cui molte aziende hanno dovuto sospendere la propria attività (marzo 2020), con l'introduzione del Protocollo nazionale condiviso dal Governo e dalle Parti Sociali sono state disciplinate alcune misure organizzative dirette a contrastare la diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro e permettere, contestualmente, lo svolgimento delle attività lavorative in sicurezza.

In primo luogo è opportuno sottolineare come il Protocollo del 14 marzo e ss. mm. abbia, sin da subito, incentivato il lavoro a distanza per tutte quelle figure aventi mansioni remotizzabili prevedendo, da un lato, “il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile” per tutte le attività non sospese e, dall'altro, “la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza”. Ancora, nella versione del 6 aprile 2021, il protocollo continua a incentivare il ricorso “al lavoro agile o da remoto e agli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie” al fine di “favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus”, disciplinando “il massimo utilizzo, ove possibile, della modalità di lavoro agile o da remoto da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'articolo 90 (Lavoro agile) del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli 12 e 13 allegati al citato dPCM 2 marzo 2021”. A tal proposito, nella nuova versione, viene altresì previsto che “Il lavoro agile e da remoto continua ad essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)”.

In questa prospettiva non sono poche le aziende che, anche se prive di esperienza sull'utilizzo del lavoro agile, hanno sperimentato per la prima volta il lavoro a distanza nella sua forma semplificata. È questo ad esempio il caso di Nuovo

Pignone (18 marzo 2020) che, al fine di ridurre il personale nei luoghi di lavoro, ha effettuato il ricorso al lavoro da remoto “per tutte le figure professionali le cui mansioni siano compatibili con lo svolgimento del lavoro secondo questa modalità”. In questa prospettiva rileva anche il protocollo sottoscritto da CNH Industrial (16 aprile 2020), EP Produzione (16 aprile 2020) e Gucci (2 maggio 2020) che continuerà, anche nella fase di ripresa, a favorire il ricorso al lavoro a distanza in quanto “strumento di prevenzione utile e modulabile”. Ancora, Ferretti (14 aprile 2020) ha previsto l’incentivazione del lavoro agile “per tutto il personale necessario alle attività lavorative considerate strategiche, per cui non sia richiesta la diretta presenza sul luogo di lavoro”. Nella stessa prospettiva si pone anche Tirreno Power (15 aprile 2020) che ha previsto la remotizzazione di molte attività fermo restando “l’obbligo di assicurare il presidio minimo nel sito coerente con il piano di emergenza interno”. Infine, Balmain (30 aprile 2020), oltre a prevedere il ricorso al lavoro agile disciplina altresì gli strumenti di lavoro che utilizzerà il lavoratore in smart working, stabilendo che “il lavoratore utilizzerà i mezzi tecnologici e informatici a sua disposizione secondo quanto previsto dall’art. 18 c. 1 della Legge 81/2017 per rendere la prestazione lavorativa secondo le linee guida in materia di protezione dei dati personali e di salvaguardia delle informazioni di business condivise con la scrivente Società, mantenendo il proprio diritto alla disconnessione”.

Tuttavia, il ricorso al lavoro da remoto non è stata l’unica misura organizzativa adottata nei luoghi di lavoro al fine di contrastare la diffusione del virus Sars-Cov-2. Sul punto merita infatti segnalare che il Protocollo del 14 marzo 2020 ss.mm. ha previsto una disciplina specifica per la gestione dell’accesso nelle aziende dei dipendenti e dei fornitori esterni (artt. 2 e 3), degli spazi comuni come le mense, gli spogliatoi, le aree fumatori e le aree in cui vi sono distributori di snack e bevande (art. 7), l’organizzazione del lavoro ricomprendenovi oltre lo smart working anche turni, trasferte e rimodulazione dei livelli produttivi (art. 8), nonché la gestione delle entrate e delle uscite (art. 9) e degli spostamenti interni, riunioni, eventi e formazione (art. 10).

Sotto questo profilo, oltre alle misure “standard” individuate al livello nazionale (come la messa a disposizione di gel igienizzante per le mani, l'affissione di cartellonistica contenente le principali misure di sicurezza e il ricorso ad istituti come ferie e CIG), merita menzionare alcune previsioni particolari che si sono inserite in questo ambito e che, molte aziende, hanno provveduto ad adottare all'interno della propria organizzazione. Di particolare interesse risulta essere l'azione attuata da Nuovo Pignone (18 marzo 2020) diretta a rispettare la distanza di almeno un metro durante l'esecuzione del lavoro. In particolare, mediante la *policy HSE* idenominata “*Stop Work*” il lavoratore ha la possibilità di interrompere lo svolgimento delle attività al fine di consentire una valutazione circa la possibilità di svolgere la mansione con modalità alternative che consentono il rispetto della distanza di sicurezza, aggiungendo altresì che “qualora non siano ravvisabili modalità alternative, il lavoratore verrà dotato di appositi dispositivi di protezione individuale (DPI)”.

Non sono mancate le iniziative dirette ad introdurre turni diversificati per i lavoratori, tanto per fruire dei servizi di mensa (Nuovo Pignone, 18 marzo 2020), quanto per svolgere le proprie attività lavorative garantendo una minore densità nei luoghi di lavoro (Ferretti, 14 aprile 2020). In questa prospettiva rileva quanto introdotto nel protocollo di CNH Industrial (16 aprile 2020) in cui vengono previsti interventi diretti a favorire la fluidità del servizio “mensa” mediante l'utilizzo di distribuzione di pasti “a sacchetto” con cibi confezionali all'origine e modificazione dei turni per fruire della mensa. In merito alla gestione degli spazi comuni Alstom (22 aprile 2020) ha previsto apposite regole per ogni singola area: dall'area break / macchinette del caffè all'area fumatori e, ancora, sale riunioni, mensa, spogliatoi e docce (nello stesso senso si pone anche il protocollo sottoscritto da Unitrat in data 13 marzo 2020). Ancora, con il protocollo di Gucci (2 maggio 2020), oltre a prevedere l'ingresso contingentato a mensa, nelle aree break e nelle aree fumatori nonché disposizioni specifiche per l'utilizzo degli spogliatoi e degli ascensori, è stata prevista la possibilità

di definire una “idonea turnazione per l'accesso e l'uscita dai locali aziendali al fine di evitare ogni forma di assembramento”. In questo senso anche Comifar (16 marzo 2020) ha previsto la possibilità di variare, in base alle specifiche esigenze locali, il numero dei giorni alla settimana su cui è distribuito il turno di lavoro nonché il numero di operatori contemporaneamente presenti.

Rilevano altresì altre misure come la rimodulazione delle postazioni di lavoro (CNH Industrial, 16 aprile 2020; Alstom 22 aprile 2020; Sapio, 27 aprile 2020) e delle pause al fine di evitare assembramenti nelle aree comuni (CNH Industrial, 16 aprile 2020; Marzotto, 4 maggio 2020), nonché misure dirette a disincentivare l'utilizzo di mezzi pubblici fruendo dei propri mezzi privati a disposizione (Marzotto, 4 maggio 2020). Sul punto appare meritevole di menzione il protocollo sottoscritto da Gucci (2 maggio 2020) che ha previsto forme di “car pooling” rispettando determinate condizioni (presenza di soltanto 2 persone per auto così posizionate: una nel sedile del guidatore, l'altra nel sedile posteriore in posizione opposta a quella del guidatore) nonché un servizio di trasporto organizzato dall'azienda (Navetta dipendenti) prevedendo una capienza massima di 52 posti per garantire le distanze di sicurezza di almeno 1 metro tra coloro che ne usufruiranno.

Infine, di particolare interesse risulta essere anche l'iniziativa di A2A (24 marzo 2020) in cui è stata prevista una particolare disciplina per la gestione del personale in quarantena tutelando, al tempo stesso, i propri familiari. Nel caso di specie, infatti, l'azienda ha messo a disposizione un numero limitato di alloggi prefabbricati dislocati nei vari impianti “al fine di consentire ai dipendenti, in via opzionale o su base volontaria, di permanere presso l'impianto nel periodo di quarantena al lavoro (ad esempio con chi convive con persone anziane o con soggetti con patologie severe)”.