



---

SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO

---

## **Seconda nota di Fim, Fiom e Uilm di Milano e provincia sul coronavirus (COVID-19): indicazioni per le lavoratrici e i lavoratori**

### **News confronto con il Governo**

Il 25 febbraio si è tenuto un vertice al ministero del Lavoro tra governo e Cgil Cisl e Uil sull'emergenza nuovo coronavirus. Il sindacato ha chiesto un provvedimento che copra tutti i lavoratori coinvolti, non solo della zona rossa, estendendo una serie di ammortizzatori sociali che già ci sono e utilizzare la cassa in deroga. Il governo sta studiando un decreto legge che vedrà la luce nei prossimi giorni.

### **Ulteriori indicazioni per le RSU**

Avendo ricevuto tante domande e segnalazioni dai delegati sindacali forniamo, con questa seconda nota, dei chiarimenti su alcune questioni ricorrenti, puntualizzando ancora una volta che non dobbiamo farci prendere dal panico e attenerci esclusivamente alle indicazioni fornite dal ministero della Salute e dalla Regione (alleghiamo il decalogo "Dieci comportamenti da seguire").

### **Confronto permanente con le aziende**

Suggeriamo di mantenere un tavolo di confronto permanente con le direzioni aziendali per trovare soluzioni condivise rispetto ad eventuali difficoltà riscontrate dalle lavoratrici e dai lavoratori ed identificare nuove misure da intraprendere.

### **Assenze dal lavoro**

Ci aspettiamo dal decreto ministeriale che è in discussione, che la copertura degli ammortizzatori sociali riguarderà le aziende e i lavoratori del settore privato, delle zone rosse o gialle, che sono direttamente o indirettamente impattati dai provvedimenti restrittivi disposti dalle autorità competenti.

Caso diverso è invece la sospensione dell'attività lavorativa disposta da un datore di lavoro, pubblico o privato, che non rientra nel campo di applicazione delle disposizioni restrittive ma abbia, di sua iniziativa, disposto la sospensione dell'attività a titolo precauzionale. In questo caso la responsabilità della rinuncia alla prestazione del lavoratore è interamente in capo al datore di lavoro, al quale quindi spetta l'onere della retribuzione come se la prestazione di lavoro fosse stata effettuata. L'utilizzo di ferie o par per coprire l'assenza del lavoratore, quindi, non è legittima. Né possiamo immaginare che questa fattispecie verrà a posteriori sanata da un provvedimento sugli ammortizzatori sociali. Questo caso necessita di particolare attenzione e, se necessario, della formale messa a disposizione del lavoratore.



---

## SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO

---

Da ultimo, nel caso in cui sia il lavoratore, per diverse ragioni di carattere personale, a preferire non recarsi al lavoro, è utile ricordare che è bene ottenere formale autorizzazione all'uso di ferie o permessi retribuiti, così come previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale o aziendale, e dalle norme vigenti.

Va da sé che sia i casi di quarantena a seguito di positività al tampone, sia i casi di diagnosi conclamata, saranno trattati con l'istituto della malattia come previsto dal contratto nazionale.

### **Uso di mascherine di protezione**

Come suggerito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità si raccomanda di indossare una mascherina solo se si sospetta di aver contratto il nuovo coronavirus, e si presentano sintomi quali tosse o starnuti, o se ci si prende cura di una persona con sospetta infezione da nuovo coronavirus (viaggio recente in Cina e sintomi respiratori).

### **Smart working, lavoro agile**

Con il DPCM del 25 febbraio 2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale si è prevista, nelle regioni in cui si è diffuso maggiormente il virus (Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Liguria) una semplificazione transitoria, fino al 15 marzo, della disciplina dello smart working e dei relativi adempimenti telematici per consentire una temporanea riorganizzazione delle attività aziendali a distanza e ridurre al minimo la mobilità dei lavoratori senza compromettere la produttività.

Il provvedimento dispone che la modalità di lavoro agile è applicabile a qualsivoglia rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ordinariamente previsti. Gli obblighi di informativa previsti dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica utilizzando la documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) anche in deroga ai limiti percentuali stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, dopo una comunicazione alle organizzazioni sindacali.

Come Fim Fiom e Uilm di Milano riteniamo che sia comunque imprescindibile un confronto con la RSU e assolutamente opportuno un accordo sindacale, anche transitorio. Trovate le informazioni al link: <http://bit.ly/inal-lavoroagile>

### **Il documento di valutazione dei rischi (DVR)**

Un tema da affrontare da parte dei RLS è sicuramente relativo alla valutazione del rischio che deve comprendere anche il rischio biologico, anche laddove si abbia a che fare con un rischio indiretto e non con l'uso deliberato, nella lavorazione, di specifici agenti biologici.

Queste di seguito sono alcune delle misure di prevenzione e protezione che dovrebbero essere contemplate:

- Informazione a tutti i lavoratori in merito al rischio, mediante diffusione capillare dell'opuscolo del ministero della salute: "Nuovo coronavirus, dieci comportamenti da seguire", allegato al presente documento e affissione del poster (sempre allegato), in uno o più punti visibili della sede di lavoro, nonché nei servizi igienici e nelle mense e/o zone ristoro. Tale documento dovrà essere sostituito quando dovesse essere emesso un similare ritenuto dalle autorità più aggiornato o più completo;
- Affissione, nei servizi igienici aziendali, nei pressi dei lavamani, nonché nelle mense e/o zone ristoro ove siano presenti lavandini, delle 'istruzioni grafiche su come lavarsi correttamente le mani' (documento allegato);
- Dotazione di disinfettanti per superfici a base alcoolica e panni di carta usa e getta per le postazioni/uffici destinati ad accogliere utenti esterni;
- Un'attenta e puntuale valutazione delle eventuali ulteriori azioni da mettere in atto per lavoratori appartenenti a fasce di popolazione sensibili rispetto al rischio (lavoratori oltre i 60 anni, lavoratori con nota immunodeficienza o che la dichiarino per la prima volta, avvalorandola con atti).

**Iniziative aziendali unilaterali non previste dalle ordinanze o da quanto già suggerito dal Ministero della Salute e dalla regione (moduli di autocertificazione fatti compilare ai lavoratori, misurazione della febbre etc.)**

Abbiamo ricevuto segnalazioni di iniziative intraprese in maniera unilaterale da aziende che vanno oltre quanto disposto o suggerito dai soggetti istituzionali competenti. Alcune aziende, ad esempio, hanno predisposto dei moduli di autocertificazione da far compilare ai lavoratori per conoscere i loro spostamenti recenti sul territorio e all'estero, eventuali sintomi avuti negli ultimi giorni e altre informazioni. La legge prevede che il datore di lavoro abbia l'obbligo di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi che possono procurare loro dei danni. Questo deve essere fatto, però, nel rispetto della dignità e riservatezza del lavoratore, nonché di tutte le norme vigenti. Siamo quindi a disposizione per valutare, caso per caso, tutte quelle situazioni per le quali si potrebbe configurare una violazione dello Statuto dei Lavoratori o della legge sulla privacy.

Lo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970) per quanto riguarda la dignità e riservatezza del lavoratore, ha disciplinato l'esercizio dei poteri di controllo da parte del datore di lavoro con una serie di divieti, al fine di salvaguardare la personalità fisica e morale del dipendente. La tutela della riservatezza, invece, è affidata al codice della privacy (d. legisl. 196/2003), secondo il quale il trattamento dei dati personali del lavoratore, di cui il datore venga a conoscenza nel rapporto di lavoro, deve avvenire nel rispetto della dignità e della riservatezza del soggetto; più in particolare, il datore di lavoro deve rispondere a quattro adempimenti fondamentali (art. 37-41): a) informare il lavoratore circa le finalità e il trattamento dei dati



---

SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO

---

personali; b) richiedere il consenso al trattamento; c) richiedere l'autorizzazione al Garante per la privacy; d) notificare il trattamento al Garante nei casi e secondo le modalità previste.

Per approfondimenti potete andare su: <http://bit.ly/datipersonali>

Stessa cosa vale per le imprese che, in un eccesso di zelo, hanno addirittura preteso di effettuare il controllo della temperatura dei dipendenti prima dell'inizio dell'attività lavorativa, addirittura fuori dell'orario di lavoro.

Solamente il medico competente può effettuare questo tipo di accertamenti, così come previsto dal d.lgs. 81/2008, durante l'orario di lavoro e interamente a carico delle imprese.

**Fim Milano Metropoli**

**Fiom Milano**

**Uilm Milano Monza e Brianza**

Milano, giovedì 27 febbraio 2020